

Reetta Siukola
Jaana Kuusipalo
Katariina Haapea

Sukupuolella väliä eduskunnassa?

Sukupuolten tasa-arvo eduskuntaryhmien
ja valiokuntien toiminnassa

RAPORTTI



Raportti 5/2020

Reetta Siukola, Jaana Kuusipalo ja Katariina Haapea

Sukupuolella väliä eduskunnassa?

Sukupuolten tasa-arvo eduskuntaryhmien ja valiokuntien toiminnassa



Sukupuolella väliä? -hanke on saanut rahoitusta Euroopan unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta (2014–2020).



Terveysten ja
hyvinvoinnin laitos

Tämän julkaisun sisältö ei välttämättä vastaa Euroopan unionin virallista kantaa.
Tekijät ovat yksin vastuussa esitetyistä tiedoista ja näkemyksistä.

© Kirjoittaja(t) ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

Kannen kuva: Rodeo Oy

ISBN 978-952-343-456-1 (painettu)

ISSN 1798-0070 (painettu)

ISBN 978-952-343- 457-8 (verkkojulkaisu)

ISSN 1798-0089 (verkkojulkaisu)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343- 457-8>

PunaMusta Oy
Helsinki, 2020

Lukijalle

Käsilläsi on selvitys, jonka tarkoituksena on kuvata ja tukea sukupuolten tasa-arvon edistämistä eduskunnan toiminnassa. Osana Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) toteuttamaa Sukupuolella väliä? -hanketta olemme kysyneet, onko sukupuolella väliä politiikassa ja päätöksenteossa. Saamiemme vastausten perusteella sukupuolella toisinaan on ja toisinaan taas ei ole väliä. Tässä selvityksessä katseemme kohdistuu eduskuntaan.

Keskitymme selvityksessä ennen kaikkea eduskunnan toimielinten kokoonpanoihin, johtopaikkoihin ja käytäntöihin. Tarkemmin tarkastelemme eduskuntaryhmiä sekä valiokuntia. Kysymme, onko sukupuolella väliä siinä, ketkä meitä edustavat, ketkä tekevät päätöksiä ja keitä kuullaan asiantuntijoina valiokunnissa. Mistä tasapainoiset tai epätasapainoiset sukupuolijakaumat kertovat? Entä onko sukupuolella väliä osallistumisen mahdollisuuksissa tai politiikan sisällöissä?

Kysymme näitä kysymyksiä myös kansanedustajilta: miten he näkevät sukupuolten tasa-arvon eduskunnassa ja mitä heidän mielestään tulisi tehdä tasa-arvon edistämiseksi. Ääneen pääsevät myös eduskuntaryhmien ja viranhaltijajohdon edustajat.

Selvityksen ovat kirjoittaneet THL:n Tasa-arvotiedon keskuksen kehittämispäällikkö Reetta Siukola, Tampereen yliopiston tutkija Jaana Kuusipalo sekä eduskunnan korkeakouluharjoittelija Katariina Haapea.

Selvitykseen on saatu arvokasta apua ja kommentteja muun muassa seuraavilta henkilöiltä: Sukupuolella väliä? -hankkeen projektipäällikkö Mia Teräsaho ja projektikoordinaattori Sonja Soronen, hankkeen ohjausryhmän jäsenenä toimivat Tampereen yliopiston professori Johanna Kantola ja tutkijatohtori Paula Koskinen Sandberg sekä valiokuntaneuvos Ritva Bäckström, THL:n yhdenvertaisuus ja osallisuus -yksikön asiantuntijat Anni Hyvärinen, Satu Jokela, Tuija Martelin ja Johanna Vihtari, Helsingin yliopiston professori Anne Maria Holli, Oxford Research Oy:n analyttikot Anna Björk ja Juho-Matti Paavola, Tilastokeskuksen erikoistutkija Marjut Pietiläinen, eduskunnan puhemies Paula Risikko ja ensimmäinen varapuhemies Tuula Haatainen sekä eduskunnan naisverkoston puheenjohtaja Eva Biaudet ja suunnittelija Ulla Hirvonen. Haluamme lämpimästi kiittää kaikkia selvityksen laatimiseen osallistuneita ja siinä tukeneita.

Toivomme, että tämä tilannekatsaus toimii hyvänä pohjana niin eduskunnan tasa-arvoneuvoston, eduskuntaryhmien kuin eduskunnan virkahenkilöstön aktiiviselle tasa-arvotyölle. Toivomme, että se auttaa arvioimaan eduskuntatyön kehitystarpeita sekä löytämään ratkaisuja. Sukupuolten tasa-arvo ei ole suhteellista, vaan saavutettu vasta silloin, kun se toteutuu kaikille sukupuolille.

Tiivistelmä

Reetta Siukola, Jaana Kuusipalo, Katariina Haapea. Sukupuolella väliä eduskunnassa? Sukupuolten tasa-arvo eduskuntaryhmien ja valiokuntien toiminnassa. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL). Raportti 5/2020. 70 sivua. Helsinki 2020. ISBN 978-952-343-456-1 (painettu); ISBN 978-952-343-457-8 (verkkojulkaisu)

Sukupuolella väliä eduskunnassa? -selvityksen tavoitteena on tuottaa tietoa sukupuolten tasa-arvon esteistä ja edistysaskeleista eduskunnassa. Se täydentää ja päivittää sukupuolten tasa-arvosta eduskunnassa aikaisemmin tehtyä tutkimusta, luo tilannekatsauksen eduskunnan tasa-arvotilanteeseen sekä auttaa suunnittelemaan jatkotoimia.

Selvitys koostuu kolmesta osasta. Ensimmäisessä osassa tarkastellaan eduskuntaryhmiä sukupuolijakaumien sekä kansanedustajien ja ryhmäjohtojen tasa-arvokäsitysten valossa. Toisessa osassa keskitytään eduskunnan valiokuntien kokoonpanojen, johtojen sekä niissä kuultujen asiantuntijoiden sukupuolijakaumiin. Kolmannessa osassa tarkastellaan tähänastisia tasa-arvon edistämistoimia eduskunnassa sekä tehdään suosituksia jatkoa ajatellen.

Selvityksen perusteella sukupuolella näyttäisi olevan väliä ainakin joissain kysymyksissä niin eduskuntaryhmissä, valiokunnissa kuin koko eduskunnan toiminnassa. Selvityksen tuloksista näkyy vahva, eduskuntaryhmien rajat ylittävä tuki sukupuolten tasa-arvon aktiiviselle edistämiselle ja seurannalle. Muitakin näkemyksiä toki on. Vastuun tasa-arvon edistämisestä nähdään kuuluvan ennen muuta talon poliittiselle johdolle, mutta myös virkakunnalle.

Avainsanat: sukupuolten tasa-arvo, eduskunta, valiokunnat, eduskuntaryhmät, kansanedustajat, poliittinen edustus

Sammandrag

Reetta Siukola, Jaana Kuusipalo, Katariina Haapea. Sukupuolella väliä eduskunnassa? Sukupuolten tasa-arvo eduskuntaryhmien ja valiokuntien toiminnassa. [Spelar kön roll i riksdagen? – jämställdhet i riksdagsgrupperna och utskottens verksamhet]. Institutet för hälsa och välfärd (THL). Rapport 5/2020. 70 sidor. Helsingfors, Finland 2020.

ISBN 978-952-343-456-1 (tryckt); ISBN 978-952-343-457-8 (nätpublikation)

Målet med utredningen *Spelar kön roll i riksdagen?* är att få fram information om hinder för jämställdhet i riksdagen och vilka framsteg som gjorts beträffande jämställdhet. Utredningen kompletterar och uppdaterar den tidigare undersökningen om jämställdhet som gjordes i riksdagen, skapar en lägesöversikt över jämställdhetssituationen i riksdagen och är till hjälp för planeringen av fortsatta åtgärder.

Utredningen består av tre delar. I den första delen granskas riksdagsgrupperna både enligt könsfördelningarna och enligt de uppfattningar som riksdagsledamöter och ledning har om jämställdhet. I den andra delen granskas riksdagens utskott – såväl deras sammansättningar och ledning som könsfördelningarna bland de experter som hörts i utskotten. I den tredje delen granskas de åtgärder för att främja jämställdhet som hittills vidtagits i riksdagen. Dessutom ges rekommendationer med tanke på fortsättningen.

Utifrån utredningen ser det ut som om kön spelar en roll åtminstone i vissa frågor såväl i riksdagsgrupperna, utskotten som i hela riksdagens verksamhet. Resultaten från utredningen visar att det finns ett starkt stöd över riksdagsgruppsgränserna för att aktivt främja och följa jämställdhet. Visserligen finns det också andra åsikter. Ansvar för att främja jämställdheten anses framför allt ligga på riksdagens politiska ledning men även på tjänstemannakåren.

Nyckelord: jämställdhet, riksdagen, utskott, riksdagsgrupper, riksdagsledamöter, politisk representation

Abstract

Reetta Siukola, Jaana Kuusipalo, Katariina Haapea. Sukupuolella väliä eduskunnassa? Sukupuolten tasa-arvo eduskuntaryhmien ja valiokuntien toiminnassa. [Gender Matters in the Finnish Parliament? Gender equality in the activities of parliamentary groups and committees]. National Institute for Health and Welfare (THL). Report 5/2020. 70 pages. Helsinki, Finland 2020.

ISBN 978-952-343-456-1 (printed); ISBN 978-952-343-457-8 (online publication)

The aim of the Gender Matters in the Finnish Parliament? report is to provide information on the barriers to gender equality in the Finnish Parliament and the progress made in this regard. The report supplements and updates a previous study of parliamentary gender equality, offers an overview of the state of gender equality in the Finnish Parliament, and makes recommendations for further action.

The report is divided into three sections. The first section examines the gender distributions of the parliamentary groups and the ways in which the MPs and group leadership understand gender equality. The second section focuses on the composition and leadership of parliamentary committees and on the gender distribution of the experts consulted by these committees. The third section examines the measures already taken to promote gender equality in the Finnish Parliament and makes recommendations for further action.

The report suggests that gender would appear to matter in at least some issues –, both in parliamentary groups and committees, and in the activities of the Finnish Parliament as a whole. The report also indicates that there is strong cross-parliamentary support for the active promotion and monitoring of gender equality. There are, of course, other views. While the responsibility for promoting equality is primarily seen to be that of the political leadership of the house, the civil service is also thought to have a role.

Keywords: gender equality, Parliament, parliamentary committees, parliamentary groups, Members of Parliament, political representation

Sisällys

Lukijalle	3
Tiivistelmä.....	4
Sammandrag.....	5
Abstract	6
Sisällys	7
Johdanto	9
Selvityksen lähtökohtia	11
Sukupuolten tasa-arvoisen edustuksen kysymyksiä.....	11
Eduskuntatyön tasa-arvoaasteita	12
Sukupuolen mukainen työnjako eduskunnassa edelleen vahvaa	12
Sukupuolinäkökulma puuttuu politiikan sisällöistä.....	15
Vaikutusvalta kasautuu miehille.....	15
Myös häirintää esiintyy	16
Tavoitteena tieto ja tuki eduskunnan tasa-arvotyölle.....	17
Selvityksen toteutus	17
Sukupuolella väliä eduskuntaryhmissä?.....	23
Naisten ja miesten edustus eduskuntaryhmissä	23
Kansanedustajien tasa-arvokäsityksiä.....	25
Tasa-arvo politiikassa nähdään mahdollisuuksina edetä ja vaikuttaa.....	25
Tasa-arvo toteutuu eduskuntaryhmissä, mutta parannettavaa on	27
Kaikilla ryhmillä käytössään tasa-arvon edistämisen keinoja	28
Senioriteetti valintakriteerinä vahva muttei ainoa	29
Sukupuolten tasa-arvoa valiokuntien työssä pidetään tärkeänä.....	31
Aktiiviselle tasa-arvotyölle nähdään tarvetta.....	34
Eduskuntaryhmien tasa-arvotoimia	36
Senioriteetti ei ole tarkkarajainen eikä ainoa kriteeri	37
Tasa-arvonäkemyksissä ja edistämiskeinoissa eroja	38
Osassa eduskuntaryhmiä on tehty työtä tasapainoisten valintojen eteen.....	38
Sukupuolella väliä valiokunnissa?	40
Naisten ja miesten edustus valiokunnissa	40
Tasapainoisten valiokuntien määrä kaksinkertaistunut	40
Nais- ja miesenemmistöiset valiokunnat pysyneet samoina.....	41
Valiokuntien johto tasapainottunut.....	42
Valiokunnissa kuullut asiantuntijat	43
Miten valiokuntien kuulemat asiantuntijat valitaan?	44
Valiokuntien asiantuntijakuulemisten sukupuolijakauma tasoittunut	45
Useimmissa valiokunnissa asiantuntijoiden sukupuolijakauma tasainen	45
Tutkimusta edustavista vain neljännes naisia	47

Ministeriöiden edustajissa tasapuolisesti naisia ja miehiä	49
Tasa-arvoasiantuntijoiden kuuleminen satunnaista	50
Valiokuntakuulemisten seuranta tarvitaa	51
Sukupuolten tasa-arvon edistäminen eduskunnassa	53
Työ sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi käynnistynyt	53
Tasa-arvoneuvosto aloittamassa toimintaansa	53
Työn ja perhe-elämän yhdistämisen mahdollisuuksia parannettu	54
Epäasialliseen käytökseen ja häirintään puututtu ohjein ja koulutuksin.....	54
Valiokuntia koskevien suositusten toimeenpanoa pohditaan	54
Seurannan kehittämiseksi nähdään tarvetta.....	56
Miten eteenpäin?.....	56
Vastuu tasapainoisesta edustuksesta kuuluu poliittiselle johdolle.....	56
Virkakunta varmistaa jatkuvuuden ja seurannan	58
Sukupuolinäkökulman vahvistaminen politiikassa tarvitsee useaa toimijaa .	59
Liitteet	60
Liite 1. Liitetäulukot	60
Liite 2. Eduskuntakysely ja vastausjakaumat	63
Liite 3. Kysymykset eduskuntaryhmien johdolle.....	68
Lähteet.....	69

Johdanto

Poliittisessa päätöksenteossa Suomi on tällä hetkellä yksi maailman tasa-arvoisimmista maista – ainakin jos se määritellään naisten ja miesten tasapainoisen edustuksen kriteerillä. Kansanedustajista naisia on ollut jo pitkään yli 40 prosenttia. Vastaavaan tasapainoon on totuttu hallitusten kokoonpanoissa. Viimeisimmässä, vuonna 2019 valitussa eduskunnassa naisia on 46 prosenttia, ja pääministeri Sanna Marinin hallituksessa salkkujen jako on kallistunut jopa naisten eduksi: ministereistä suurin osa (63 %) on naisia ja hallituksen painavimmat, pääministerin ja valtiovarainministerin, salkut ovat naisten hallussa. Määrällinen tasa-arvo ei kuitenkaan takaa tasa-arvon toteutumista käytännössä (Dahlerup & Leyenaar 2013).

Parlamenttienvälisen liiton (IPU) keskeisiin tavoitteisiin kuuluu sukupuolten tasa-arvon edistäminen parlamenteissa. IPU:n mukaan kansallisten parlamenttien, jotka edustavat kaikkien kansalaisten intressejä, tulisi itse ottaa vastuu sukupuolten tasa-arvon edistämisestä parlamentissa ja tarkastella kriittisesti omaa toimintaansa ja käytäntöjään. (IPU: Gender-sensitive parliaments.)

Vastaava aktiivisen edistämistyön tavoite on läsnä OECD:n sekä Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) parlamenteille suunnatuissa ohjeissa. Esimerkiksi EIGE painottaa sukupuolten tasa-arvoa parlamenteissa niin tasa-arvoisen edustuksen ja vaikutusvallan kysymyksinä kuin kysymyksinä tasa-arvoa edistävien toimielinten, toimienpitemien ja lainsäädäntötyön olemassaolosta (EIGE: Gender-sensitive parliaments). OECD:n mukaan parlamenttien tehtävänä on valvoa hallituksen toimintaa tasa-arvon edistämiseksi sekä varmistaa, että työllä on riittävät resurssit ja että lainsäädännön ja budjetin sukupuolivaikutukset on arvioitu (OECD: Gender-sensitive parliaments). Nämä sukupuolitietoisien parlamentin kriteerit eivät vielä täyty Suomen eduskunnassa.

Suomen eduskunta on sekä kansanedustuslaitos että viranomainen (esimerkiksi eduskunnan kanslian osalta). Kansallinen tasa-arvolainsäädäntömme (*laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta* 609/1986) velvoittaa kaikkia viranomaisia edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan (4 §) sekä ehkäisemään syrjintää sukupuoli-identiteetin ja ilmaisun perusteella (6 c §). Laissa määritellään julkishallinnon toimielinten sukupuolikiintiöt (4a §), joita ei kuitenkaan sovelleta esimerkiksi vaaleilla valittuihin elimiin tai eduskunnan valio-kuntiin. Eduskunta on monessa suhteessa poikkeuksellinen toimija, mikä asettaa sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi sekä erinomaisia mahdollisuuksia että monenlaisia haasteita. Tässä selvityksessä käsittelemme näistä joitakin.

Sukupuolella väliä eduskunnassa? -selvityksen tavoitteena on tuottaa tietoa sukupuolten tasa-arvon esteistä ja edistysaskeleista eduskunnassa. Se täydentää ja päivittää sukupuolten tasa-arvosta eduskunnassa aikaisemmin tehtyä tutkimusta

(Björk ym. 2018; Holli & Saari 2009). Selvitys luo tilannekatsauksen eduskunnan tasa-arvotilanteeseen sekä auttaa suunnittelemaan jatkotoimia. Se keskittyy ensisijaisesti eduskunnan toimintaan henkilöstöä koskevien tasa-arvokysymysten sijasta.

Tarkastelemme selvityksessä muutamia eduskunnan toimintoja. Ensinnäkin keskitymme eduskuntaryhmien kokoonpanoihin, johtoasemiin ja toimintaan. Tämän osion tulokset perustuvat kokoonpanotietojen lisäksi kansanedustajille ja eduskuntaryhmien johdolle lähetettyjen kyselyiden tuloksiin.

Toiseksi tarkastelemme valiokuntien sukupuolijakaumia viimeisen 20 vuoden ajalta sekä toistamme vuonna 2009 julkaistun *Sukupuoli eduskunnan asiantuntijakuulemisissa* -tutkimuksen (Holli & Saari 2009) asiantuntijaseurannan. Tämän selvityksen, vuotta 2017 koskevat tulokset ovat pääosin vertailukelpoisia aiemman, vuotta 2005 koskevan mittauksen kanssa.

Lopuksi kerromme eduskunnan viimeaikaisista toimista ja suunnitelmista sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Annamme myös ehdotuksia jatkoa ajatellen.

Selvitys on laadittu osana Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) toteuttamaa *Sukupuolella väliä? Sukupuolten tasa-arvoisen edustuksen vahvistaminen mediassa, politiikassa ja johtajuudessa* -hanketta (2019–2020). Hanke toteuttaa toimittajakoulutuksia, tuottaa visuaalista materiaalia sukupuolen merkityksestä vaaleissa ja päätöksenteossa sekä laatii puolueille ja eduskunnalle työkaluja sukupuolten tasa-arvon edistämisen tueksi. Lisäksi hanke lisää tietoisuutta sukupuolen moninaisuudesta sekä sukupuolen ja muiden risteävien erojen yhteisvaikutuksesta. Hankkeen yhteistyökumppaneita ovat Journalistiliitto, Yle, Naistoimittajat ry, Kotimaisten kielten keskus (Kotus) ja eduskunta. Hanketta rahoittaa Euroopan unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelma (2014–2020).

Selvityksen lähtökohtia

Sukupuolten tasa-arvoisen edustuksen kysymyksiä

Naisten ja miesten tasapainoinen edustus eduskunnassa toteutui Suomessa ensimmäistä kertaa vuoden 2007 eduskuntavaaleissa. Tasapainoinen edustus (*gender balance*) saavutetaan, kun naisia ja miehiä on 40–60 prosenttia parlamentin jäsenistä (Dahlerup & Leyenaar 2013, 10). Suomessa tämä kehitys kesti 100 vuotta. Kaikissa vuoden 2007 jälkeisissä vaaleissa eduskunnan naisedustus on ollut yli 40 prosenttia, kohoten ennätyslukemaan (47 %) kevään 2019 eduskuntavaaleissa.

Suomen eduskunnassa naisten osuus on ollut ensimmäisistä eduskuntavaaleista (1907) lähtien verrattain korkea, vaikka se pysyttelikin kymmenen prosentin tietämissä aina vuoteen 1948 asti. Tällä aikakaudella (1907–1947) Suomi sai ensimmäisen naisministerin, kun Miina Sillanpää nimitettiin apulaissosiaaliministeriksi vuonna 1926. Samaan aikaan saivat ensimmäisen naisministerinsä myös Tanska (1924) ja Britannia (1929). Seuraavat 30 vuotta (1948–1979) naisten osuus kansanedustajista Suomen eduskunnassa pysytteli 10–25 prosentin välillä. Tänä ajanjaksona samassa hallituksessa oli pari kertaa kolmekin naisministeriä, joskin tavallisemmin naisia oli vain yksi tai kaksi. Naisministerien salkut oli kuitenkin rajattu – joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta – kahteen ministeriöön, sosiaali- (ja terveys-) tai opetusministeriöön. Naisten määrä hallituksissa alkoi nousta vasta sen jälkeen, kun naiset saivat eduskuntaan vuoden 1979 vaaleissa yli neljänneksen (26 %). Sen jälkeen naisministerien määrä per hallitus alkoi nousta ja naiset alkoivat saada tehtäviä sosiaali- ja koulutuspolitiikan ulkopuolelta. (Ks. Kuusipalo 2018.)

Naisten osuus hallituksessa ylitti ensimmäisen kerran 40 prosentin rajan jo vuonna 1991, ehkä senkin vuoksi, että samana vuonna pidetyissä vaaleissa naisten osuus eduskunnassa nousi poikkeuksellisen korkeaksi (38,5 %) ja koska samaan aikaan käytiin kiivasta julkista keskustelua sukupuolikiintiöistä. Valtion ja kuntien toimielimiä koskevat kiintiöt lisättiin tasa-arvolakiin vuoden 1995 uudistuksen yhteydessä. Vaikka sukupuolikiintiöt eivät Suomessa koske vaaleilla valittuja elimiä tai hallitusta, 40 prosentin naisedustus hallituksissa on muodostunut normiksi, jota yleensä noudatetaan. Poikkeuksia tästä ovat pääministeri Juha Sipilän hallitus, jossa naisministerien määrä oli enimmillään 36 prosenttia (2015) ja alimmillaan 29 prosenttia (2017), sekä pääministeri Sanna Marinin hallitus (2019), jossa naisia on 63 prosenttia. Tätä ennen naisilla oli hallituksessa enemmistöasema vain vuonna 2007 nimetyssä pääministeri Matti Vanhasen toisessa hallituksessa.

Tutkimuksen *Breaking Male Dominance in Old Democracies* (Dahlerup & Leyenaar 2013) keskeinen tulos on, että naisten poliittisia tehtäviä on rajattu sekä horisontaalisesti että vertikaalisti. Vaikka Suomi ei ollut tutkimuksessa mukana, näin on ollut myös Suomessa (Kuusipalo 2011). Vertikaalinen rajaaminen tarkoittaa

naisten marginaalista asemaa politiikan johtotehtävissä. Horisontaalinen rajaaminen viittaa naisille varattuun liikkumatilaan politiikan sektorien ja asiasisältöjen suhteen. Tämä rajaaminen on näkynyt Suomessa hallitusten kokoonpanossa ja työnjaossa sekä eduskunnan sisäisessä työnjaossa, esimerkiksi valiokunnissa (Holli & Saari 2009; Holli 2014; Björk ym. 2018).

Näkemykset sukupuolten eriytyneestä työnjaosta politiikassa näkyvät myös Tasa-arvobarometrin 2017 tuloksissa (Attila ym. 2018). Niiden vastaajien osuus, joiden mielestä sukupuolella ei ole politiikassa merkitystä, on kasvanut koko tasa-arvobarometrin mittaushistorian ajan. Painotukset erottuvat kuitenkin edelleen selkeästi. Barometrin vastaajat pitivät yleisesti ottaen naista miestä sopivampana vastuullisiin tehtäviin sosiaali- ja terveys-, ympäristö- ja kulttuuripolitiikassa. Miestä pidettiin naista sopivampana talous-, ulko- ja puolustuspolitiikan vastuullisiin tehtäviin. Selkeästi sukupuolittuneimmat käsitykset koskivat puolustuspolitiikkaa ja vähiten talouspolitiikkaa. (Emt., 29–31.)

Vaikka naisten ja miesten edustus Suomen eduskunnassa ja sen valiokunnissa on lähestulkoon tasapainossa, määrällinen tasa-arvo ei takaa tasa-arvon toteutumista eduskunnan toiminnassa. Määrällisen aliedustuksen ja epätasaisen työjaon lisäksi ongelmia voi piillä eduskunnan toiminnassa: esimerkiksi miespolitiikon normin perusteella rakentuneissa työkäytännöissä, poliitikon julkisuuskuvassa tai siinä, miten tasa-arvonäkökulma ja sukupuolivaikutukset otetaan huomioon politiikan sisällöissä (Dahlerup & Leyenaar 2013, 8; Niemi 2017, 229). Nämä tasa-arvo-ongelmat ovat nousseet esiin Suomen lisäksi eri maiden parlamenttien toimintaa ja toimintatapoja koskevassa tutkimuksessa (Childs 2016; Erikson & Josefsson 2018; Björk ym. 2018; Holli & Saari 2009; Holli 2014).

Eduskuntatyön tasa-arvohaasteita

Tämä selvitys täydentää ja päivittää sukupuolten tasa-arvosta Suomen eduskunnassa aiemmin tehtyjä tutkimuksia (Björk ym. 2018; Holli & Saari 2009). Eduskunnan kanslian tilaamassa tutkimuksessa *Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen eduskuntatyössä* (Björk ym. 2018, jäljempänä *Tasa-arvo eduskuntatyössä*) kansanedustajilta kysyttiin, miten he kokevat sukupuolten tasa-arvon työssään toteutuvan. Tutkimus tuotti kahdenlaisia tuloksia. Yhtäältä tasa-arvo näyttää edenneen eduskunnan toiminnassa. Toisaalta eduskunnan työssä ja työnjaossa nähtiin edelleen sukupuolten tasa-arvon kannalta ongelmia. Edustajien näkemyserot koskivat muun muassa sitä, miten paljon sukupuolinäkökulmaan kiinnitettiin huomiota ja mitä sukupuolten tasa-arvon katsottiin sisältävän. (Emt., 7.)

Sukupuolen mukainen työnjako eduskunnassa edelleen vahvaa

Björkin ym. (2018) tutkimus kiteytti valiokuntien tehtävien ja puheenjohtajapaikkojen sukupuolen mukaista eriytymisen seuraavasti: ”Valiokunnat ovat sukupuolittu-

neita, ja miehillä on yliedustus tavoitelluissa valiokunnissa” (emt., 9). Huomionarvoista oli, että vaikka valiokuntapaikkojen sukupuolittuneisuus tunnistettiin ongelmaksi, uusia toimintatapoja tasa-arvon parantamiseksi esimerkiksi oman eduskuntaryhmän sisällä mainittiin niukasti (Björk ym. 2018, 7 ja 73).

Eduskunnassa on 16 pysyvää erikoisvaliokuntaa ja EU-asioihin keskittyvä suuri valiokunta. Vaalien jälkeen valiokuntapaikat ja puheenjohtajuudet jaetaan eduskuntaryhmien kesken vaalitulosten perusteella. Toisin sanottuna, eri eduskuntaryhmien valiokuntapaikkojen määrä vastaa eduskunnan poliittisia voimasuhteita. Käytännössä eduskuntaryhmät valitsevat omat jäsenensä valiokuntiin, vaikka tämä muodollisesti tapahtuu eduskunnan täysistunnossa. Valiokunnat valitsevat puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan keskuudestaan, mutta käytännössä valinnoissa noudatetaan ryhmien tekemiä päätöksiä. Valinnat riippuvat edustajan kiinnostuksesta ja asiantuntemusalueesta, mutta myös vallitsevasta valiokuntahierarkiasta: osa valiokunnista on arvostetumpia kuin toiset, ja niihin on vaikeampi päästä.

Valiokuntien edustajien ja puheenjohtajien valinta tapahtuu eduskuntaryhmän informaaliin valintakriteerien ja käytäntöjen mukaisesti. Nämä vaihtelevat jossain määrin eri eduskuntaryhmillä ja ryhmän koosta riippuen. (Forsten 2005, 65–66 ja 184; Holli & Saari 2009, 30–31 ja 33.) Valiokuntapaikkojen jakoon vaikuttavat edustajan valtiopäiväkokemus, asema puolueessa ja *sukupuoli* (Forsten 2005; ks. myös Wiberg & Mattila 1997): käytännössä naisten on miehiä vaikeampi päästä korkean statuksen valiokuntiin.

Valtiovarainvaliokunta ja ulkoasiainvaliokunta ovat 1950- ja 1960-luvulta lähtien olleet arvostetuimpia valiokuntia (Isaksson 2017, 149; Wiberg & Mattila 1997; Mattila 2014). Samat valiokunnat ovat vuodesta 1945 asti kerättyssä aineistossa olleet miesenemmistöisiä (Holli 2014; Björk ym. 2018, 168). *Tasa-arvo eduskuntatyössä* -tutkimuksen (Björk 2018, 26–28) mukaan valtiovarainvaliokunta oli sekä miesten että naisten keskuudessa suosituin valiokunta: valtiovarainvaliokunnan jäsenyyttä toivoi kyselyyn vastanneista mieskansanedustajista 46 prosenttia ja naiskansanedustajista 39 prosenttia. Toiseksi suosituin valiokunta oli ulkoasiainvaliokunta, johon halusi miesvastaajista 32 prosenttia ja naisvastaajista 37 prosenttia.

Halutuimpia valiokuntia ovat olleet valtiovarain- ja ulkoasiainvaliokuntien lisäksi perustuslakivaliokunta sekä vuonna 1995 perustettu suuri valiokunta. Näitä Forsten (2005, 157–158) kutsuu eliittivaliokunniksi erotuksena ammattivaliokunnista sekä ”uusien kansanedustajien valiokunnista” (talousvaliokunta ja lakivaliokunta). Hollin ja Saaren (2009, 33) haastattelujen mukaan kansanedustajien näkemykset noudattivat Forstenin hierarkiaa arvostetuimman ja vähiten arvostetun valiokunnan suhteen.

Forstenin (2005, 173) mukaan vuosien 1945–2002 välisellä ajanjaksolla ”[m]iesvaltaisimpia valiokuntia ovat olleet liikennevaliokunta, puolustusvaliokunta, maa- ja metsätalousvaliokunta ja pankkivaliokunta. Näissä valiokunnissa yli 90 prosenttia jäsenistä on ollut miehiä. Naisvaltaisimpia valiokuntia ovat olleet ympä-

ristövaliokunta, työasiainvaliokunta, talousvaliokunta, sivistysvaliokunta ja sosiaali-valiokunta.” Toisin sanottuna naisenenmistöiset valiokunnat olivat suurimmalta osin naisenenmistöisiin aloihin liittyviä ammattivaliokuntia. Holli (2014) toteaa eduskunnan valiokuntia vuosina 2005–2012 koskeneessa tutkimuksessaan, että vaikka valiokuntalaitoksen pystysuora työnjako on murtumassa, vaakasuora työnjako pitää pintansa tai on jopa vahvistumassa.

Valiokuntien vaaka- ja pystysuoraa sukupuolisegraatiota on selitetty kansanedustajien omilla valinnoilla ja preferensseillä (Wängnerud 1999, 96–98). Hollin ja Saaren (2009, 41) tutkimushaastattelut eivät kuitenkaan tukeneet oletusta, että naiskansanedustajat eivät haluaisi arvostetuimpiin valiokuntiin (vrt. Wängnerud 1999, 109–112). Sen sijaan tutkijat ehdottivat, että ”todennäköisimmät selitykset sukupuolierolle löytyvätkin esimerkiksi *eduskuntaryhmien sisäisistä rekrytointikäytännöistä* ja niistä *sukupuolittuneista odotuksista ja arvostuksista*, jotka vaikuttavat erityisesti naiskansanedustajien heikompina etenemismahdollisuuksina” (Holli & Saari 2009, 41).

Björkin ym. (2018, 33) tutkimuksessa naiskansanedustajat nostivat esiin vastustuksen ja epäilyn, jota he olivat kohdanneet pyrkiessään halutuimpiin valiokuntiin. Haastateltavien mukaan tämä liittyi esimerkiksi edustajien eriäviin tulkintoihin siitä, mitä kysymyksiä ja aihealueita eri politiikka-alueet sisältävät. Esimerkiksi ulkopoliitiikassa osa naishaastatelluista koki kehitysyhteistyöhön ja globaaliongelmiin liittyvän osaamisensa jäävän merkitykseltään vähäisemmäksi kuin perinteisiin ulkopoliittisiin kysymyksiin, kuten puolustuspolitiikkaan ja diplomatiaan liittyvän osaamisen, jota miehillä puolestaan katsottiin olevan. Tämä keskustelu ei ole uutta. Naispoliitikot kyseenalaistivat politiikkasektoreiden vakiintuneet määrittelyt jo 1990-luvulla (Kuusipalo 2011).

Haastatteluissa oli havaittavissa, että sama sukupuolittava ja hierarkisoiva logiikka koski mieskansanedustajien painottaman ammatillisen taustan ja naiskansanedustajien korostaman kolmannen sektorin taustan painoarvon sukupuolittumista (Björk ym. 2018, 45–48). ”Erityisesti monet miehet kuvailivat haastatteluissa [ammatti- ja yrittäjätaustaisia henkilöitä] ratkaisukeskeisinä, käytännöllisinä ja tekevinä, kun taas järjestötaustaiset henkilöt koettiin maalailevina, suurpiirteisinä ja keskustelelevina. Haastateltavat korostivat, että nämä ominaisuudet liittyvät taustakokemukseen eivätkä sukupuoleen.” (Emt., 48.)

Edellisen perusteella keskeistä olisi tehdä valiokuntien puheenjohtajistoa ja jäsenistöä koskevat valintakriteerit läpinäkyviksi. Tämä edellyttää, että näistä valintakriteereistä pitäisi voida keskustella avoimesti. Valiokuntien puheenjohtajiston ja jäsenkunnan vinoutuneen sukupuolijakauman taustalla saattavat olla juuri ansioiden, asiaosaamisen ja parlamentaarisen kokemuksen sukupuolittuminen ja samalla niiden erilainen arvottaminen (Björk ym. 2018, 41; vrt. Holli & Saari 2009, 41).

Vuonna 2019 valittu eduskunta on kyennyt puuttumaan ainakin pystysuoran eriytymisen haasteeseen. Valiokuntien puheenjohtajista kymmentä valiokuntaa (59 %)

johtaa nyt nainen ja seitsemää (41 %) mies. Halutuimpien valtiovarainvaliokunnan ja ulkoasiainvaliokunnan puheenjohtajat ovat kuitenkin miehiä.

Sukupuolinäkökulma puuttuu politiikan sisällöistä

Lainsäädäntöhankkeiden sukupuolivaikutusten arviointi (*suva* tai *suvaus*) on ollut mukana hallitusohjelmissa vuodesta 1999 lähtien, ja se sisällytettiin hallituksen esityksen laatimisohjeisiin vuonna 2004. Vuonna 2007 suva-ohjeistus sisällytettiin säädösehdotusten vaikutusten arviointiohjeisiin (Elomäki 2014, 16–17). Valtioneuvostolla on siten ohjeet sukupuolivaikutusten arvioinnista ja kirjaamisesta eduskunnalle annettaviin esityksiin, minkä avulla sukupuolivaikutukset voidaan ottaa huomioon eduskunnan päätöksenteossa. Vuoteen 2014 mennessä kuitenkin vain noin joka viidennessä lakiesityksessä oli annettu tietoa sääntelyn eri sukupuoliin liittyvistä piirteistä tai vaikutuksista. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kiinnittänyt puutteellisiin sukupuolivaikutusten arviointeihin ja arviointien välttämättömyyteen huomiota useaan otteeseen¹.

Eri selvityksissä tasa-arvo-osaamisen puute on nähty yhtenä sukupuolinäkökulman huomioon ottamisen suurimmista haasteista (Saari 2012; Siukola 2006; Ylöstalo 2013). Hollin ja Saaren tutkimuksessa *Sukupuoli eduskunnan asiantuntijakuulemisissa* (2009) tarkasteltiin ensimmäistä kertaa sukupuolinäkökulmasta sitä, keitä kuullaan asiantuntijoina eduskunnan valiokuntakuulemisissa. Tutkimuksessa (s. 89–93) tuotiin esiin sukupuolentutkimuksen (ent. naistutkimus) asiantuntemuksen, tasa-arvo- ja naisjärjestöjen sekä vähemmistöjen oikeuksia ajavien järjestöjen vähäinen rooli valiokuntakuulemisissa. Valiokuntien asiantuntijakuulemiset myös sukupuolituvivat. Tulosten mukaan valiokunnissa konsultoiduista henkilöasiantuntijoista kaksi kolmesta oli miehiä. Eniten miesasiantuntijoita käytettiin perinteisesti miesenemmistöisissä valiokunnissa: valtiovarainvaliokunnassa, puolustusvaliokunnassa, liikennevaliokunnassa ja maa- ja metsätalousvaliokunnassa. (Emt., 87.)

Vaikutusvalta kasautuu miehille

Tasa-arvo eduskuntatyössä -tutkimuksen (Björk ym. 2018) mukaan niin nais- kuin mieskansanedustajat katsoivat pystyvänsä vaikuttamaan sekä eduskuntaryhmänsä kantoihin että puolueen agendaan. Tämä koski mahdollisuutta käyttää puheenvuoro- ja eduskuntaryhmässä, valiokunnissa ja täysistunnossa. Kuitenkin miesten useammin kuin naisten koettiin hallitsevan keskustelua omassa eduskuntaryhmässä. Mieheltä myös koettiin yleisesti ottaen naisia vaikutusvaltaisemmiksi. Erityisesti tämä koski vaikutusvaltaa puolueessa; 74 prosenttia kansanedustajien nimeämistä henki-

¹ Ks. esim. TyVL 4/2018 vp, TyVL 5/2018 vp, TyVL 2/2017 vp, TyVL 3/2016 vp, TyVL 2/2015 vp, TyVL 3/2014 vp ja TyVL 9/2014 vp.

löistä, joilla he arvelivat olevan erityisen paljon vaikutusvaltaa puolueissa, oli miehiä. (Emt., 8.)

Samassa tutkimuksessa (Björk ym. 2018) havaittiin, että kansanedustajat tekevät yhteistyötä omaa sukupuoltaan olevien henkilöiden kanssa niin omassa puolueessa kuin yli puoluerajojen. Miehet verkostoituvat pääasiassa miesten kanssa ja luottavat enemmän miehiin kuin naisiin. Miehet myös pitävät luottamusta tärkeänä ominaisuutensa vaikutusvallan lisäämisessä useammin kuin naiset. ”Verkostoitumisen ja luottamuksen sukupuolittuminen kertoo mekanismista, jolla vaikutusvalta kasaantuu eduskunnassa miehille” (emt., 8).

Valta näyttää kasautuvan ja vahvistuvan miesten keskinäisessä yhteistyössä ja verkostoissa. Samanlaisia havaintoja on tehty eliitin verkostoitumista sosiaalisessa mediassa koskevassa tutkimuksessa. Tutkimuksen mukaan poliittisen eliitin ja poliittisten toimittajien muodostamien Twitter-verkostojen seuratuimmat ja siten vaikutusvaltaisimmat toimijat ovat muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta miehiä (Ruoho & Kuusipalo 2018; 2019). Tämä ilmiö liittyy myös siihen, että vaikutusvaltaisimmat poliittiset tehtävät, kuten keskeisimmät ministerisalkut ja journalismin puolella päätoimittajien pestit, ovat olleet miesten hallussa. Keskinäinen luottamus ja sen pohjalle rakentunut yhteistyö ja verkostot helpottavat etenemistä huippupaikoille.

Myös häirintää esiintyy

Tasa-arvo eduskuntatyössä -tutkimuksessa (Björk ym. 2018) käsiteltiin perusteellisesti kansanedustajien kohtaamaa häirintää. Tutkimuksen mukaan sukupuoli ei vaikuttanut tilastollisesti merkittävästi kansanedustajien ilmoittamien seksuaalisen häirinnän kokemiseen. Seksistisiä vitsejä oli ilmoittanut kuulleensa 41 nais- ja 60 mieskansanedustajaa. Huolestuttavaa kuitenkin on se, että näitä kokemuksia on ja ettei kansanedustajilla ollut yhtenäistä käsitystä siitä, minkä tahon puoleen häirintätapauksissa käännytään ja millaisia toimia eduskunnalla on häirinnän ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi. (Björk ym. 2018, 10.)

Onkin tärkeää selvittää, millaisia ovat eduskunnan ja eduskuntaryhmien omat (olemassa olevat) tasa-arvokäytännöt ja miten kansanedustajat haluaisivat tulevaisuudessa edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa eduskunnan arkisessa työssä ja toiminnassa sekä millaiset tasa-arvotoimet voisivat olla tässä avuksi. Jatkossa olisi tärkeää tutkia syrjinnän ja häirinnän kokemuksia myös risteävien erojen yhteisvaikutuksen (*intersektionaalisesta* tai *moniperusteisesta*) näkökulmasta, esimerkiksi kohtaavatko nuoremmat ja ehkä hierarkiassa alempana olevat naiset enemmän seksuaalista häirintää kuin iäkkäämmät, korkeammassa asemassa olevat naiset.

Tavoitteena tieto ja tuki eduskunnan tasa-arvotyölle

Tämä selvitys tarjoaa tietoa sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta eduskunnan toiminnassa. Keskitymme ennen kaikkea eduskunnan tärkeimpien toimijoiden, eduskuntaryhmien ja valiokuntien, kokoonpanoihin, johtopaikkoihin ja käytäntöihin. Kysymme, onko sukupuolella väliä siinä, ketkä meitä edustavat, keitä on päätöksenteon johtopaikoilla tai keitä kuullaan asiantuntijoina valiokunnissa. Tarkastelemme myös sitä, mitkä tekijät ylläpitävät työnjaon sukupuolen mukaista eriytymistä eduskunnan toimielimissä, millaisia tasa-arvokäytäntöjä ja tasa-arvon toteutumista edistäviä toimenpiteitä eduskunnalla ja eduskuntaryhmillä on jo käytössä ja millaisia tasa-arvotoimia eduskunta voisi ottaa käyttöön tulevaisuudessa.

Tavoitteena on, että selvityksen havainnot tukevat työtä sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi eduskunnassa. Sukupuolen osalta keskitymme tässä selvityksessä pääosin naisiin ja miehiin. On kuitenkin tärkeää muistaa, että sukupuolten tasa-arvo sisältää aina ajatuksen sukupuolen moninaisuudesta. Syrjinnän ehkäisy sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella on yksi tasa-arvolain tavoitteista.

Naisten poliittista johtajuutta Suomessa tutkinut Mari K. Niemi (2017, 223) arvioi, että sukupuoli määrittää Suomessakin edelleen sitä, kuinka todennäköisesti henkilö saavuttaa valta-aseman. Mahdollisuuksiin edetä poliittisella uralla vaikuttavat sukupuolen lisäksi myös monet muut tekijät, kuten esimerkiksi ikä, koulutus, varallisuus, alkuperä, uskonto, seksuaalinen suuntautuminen tai vammaisuus. Näitä tekijöitä käsitellään tarkemmin yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä olisi siten syytä tarkastella rinnakkain, mutta myös risteävästi (*intersektionaalisesti*). Valitettavasti tämän selvityksen aineisto ei mahdollista useiden taustatekijöiden tai sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamista kuin pieneltä osin.

Selvityksen toteutus

Selvitys koostuu kolmesta pääluvusta:

- *Sukupuolella väliä eduskuntaryhmissä?*
- *Sukupuolella väliä valiokunnissa?*
- *Tasa-arvon edistäminen eduskunnassa*

Sukupuolella väliä eduskuntaryhmissä? -luvussa tarkastellaan eduskuntaryhmiä niin sukupuolijakaumien kuin niiden tasa-arvokäsitysten valossa. Luvun alkuun on koottu lukumääräinen tarkastelu eduskuntaryhmien ja niiden johdon sukupuolijakaumista viimeisimmän kolmen eduskunnan ajalta (vuosilta 2011, 2015 ja 2019). Ryhmäjohton tietoja verrataan puoluejohton vastaaviin jakaumiin.

Puolue- ja ryhmäjohtoon tiedot on saatu eduskunnan tietopalveluista (sisäisestä sekä eduskunnan kirjaston tietopalvelusta), ja ne kuvastavat tilannetta eduskuntavaalivuotien lopulla, kun hallitus on muodostettu ja muut mahdolliset ryhmäjohtoon vaikuttavat nimitykset on tehty. Tiedot on tarkistettu eduskunnan ja puolueiden verkkosivuilta sekä puolueiden varapuheenjohtajien osalta myös mittausvuosia edeltävien puoluekokousten tuloksista.

Sukupuolijakaumia tarkastellaan tässä selvityksessä sukupuolten tasapainon sekä nais- ja miesenemmistön käsitteiden avulla. Sukupuolten tasapainon katsotaan toteutuvan silloin, kun toimielimen jäsenistöstä naisia ja miehiä on 40–60 prosenttia. Mies- tai naisenemmistöstä puhutaan silloin, kun miehiä tai naisia on jäsenistöstä enemmän kuin 60 prosenttia. (Ks. esim. Dahlerup & Leyenaar 2013, 10.)

Eduskuntaryhmien tasa-arvokäsityksiä sekä näkemyksiä sukupuolten tasa-arvon edistämisestä eduskunnassa tarkastellaan kansanedustajille sekä eduskuntaryhmien johdolle lähetettyjen kyselyjen tulosten valossa. Kansanedustajille ja ryhmäjohtolle lähetettiin erilliset kyselyt lokakuussa 2019. Vastausaikaa oli noin kolme viikkoa (1.–25.10.2019), ja tuona aikana ryhmiä ja yksittäisiä edustajia muistutettiin vastauksen tärkeydestä ja aikatauluista. Vastauksia saatiin yhteensä 73 kansanedustajalta (37 %) ja Liike Nyt -ryhmää lukuun ottamatta kaikkien ryhmien johdolta.

Kyselyvastaukset tarjoavat tärkeää tietoa sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä käsityksistä ja kokemuksista eduskunnassa. Kansanedustajille lähetetyssä webropol-kyselyssä kysyttiin heidän näkemyksiään sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta eduskuntaryhmien, valiokuntien sekä koko eduskunnan käytännöissä. Edustajille lähetetyt 20 kysymystä vastausjakaukseen ovat tämän selvityksen liitteenä (liite 2). Jokaista kysymystä seurasi avoin tekstikenttä, johon sai halutessaan antaa lisätietoja.

Kansanedustajille luvattiin raportoinnissa täysi anonymiteetti. Taustatietoina kyselyssä kysyttiin vain sukupuoli (vapaaehtoinen) sekä eduskuntaryhmä (vapaaehtoinen enintään kymmenen edustajan ryhmissä). Sukupuolekseen sai ilmoittaa myös vaihtoehdon ”muu”. Vastaajille kerrottiin, että yksittäistä vastaajaa ei voi tunnistaa tuloksista edes välillisesti, minkä toivottiin lisäävän edustajien vastaushalukkuutta. Anonymiteetin takaamiseksi esimerkiksi sukupuolta ja ryhmätaustaa kerrottiin tarkasteltavan vain toisistaan erillään. Lisäksi kerrottiin, että vastaajakohtainen kyselyaineisto hävitetään Sukupuolella väliä? -hankkeen päättymisen jälkeen.

Kyselyn vastausprosentti jäi matalaksi (37 %). Erityisen matala se oli mieskansanedustajien osalta (22 %). Naiskansanedustajista kyselyyn vastasi hieman yli puolet (51 %). Heidän osuutensa kyselyyn vastanneista (66 %) oli siten suurempi kuin heidän osuutensa eduskunnassa (46 %). Yksi vastanneista ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Ryhmäkohtaiset vastausprosentit vaihtelivat vasemmistoliiton 75 prosentista kokoomuksen 24 prosenttiin. Vastaajista 56 prosenttia oli neljästä suurimmasta eduskuntaryhmästä (sd, ps, kok ja kesk), joissa edustajia on koko eduskunnan kokoonpanosta 74 prosenttia. Pienemmät eduskuntaryhmät ovat siten aineistossa hieman osuuttaan vahvemmin edustettuina. (Ks. tarkemmin liitetaulukot 18 ja 19.)

Vastaajien sukupuolijakauma oli erilainen eri eduskuntaryhmissä. Suurimmissa eduskuntaryhmissä (sd, ps, kok) naisia oli kyselyyn vastanneista selvästi enemmän kuin miehiä sekä lukumäärällisesti että suhteessa heidän osuuteensa eduskuntaryhmänsä jäsenistä. Myös vihreän eduskuntaryhmän vastaajista suurin osa oli naisia, mutta toisaalta naisten osuus on korkea myös ryhmän kokoonpanossa (85 %). Keskustan vastaajissa oli puolestaan enemmän miehiä sekä suhteessa naisvastaajiin että ryhmän sukupuolijakaumaan. Pienemmissä ryhmissä naisten ja miesten osuudet olivat tasaisempia ja vastasivat myös ryhmien sukupuolijakaumia. Vastaajien anonymiteetin takaamiseksi tarkkoja ryhmäkohtaisia vastaajatietoja ei anneta sukupuolittain.

Edellä mainitut seikat asettavat rajoituksia tulosten esittämiselle, tulkinnalle ja yleistettävyydelle. Vastauksia tarkasteltiin erikseen sukupuolen sekä eduskuntaryhmän mukaan, mutta eroja raportoidaan vain silloin, kun ne näyttävät olevan erityisen selviä. Silloinkin tulokset ovat korkeintaan suuntaa-antavia. Tuloksissa on ennen muuta huomioitava koko kyselyn, mutta etenkin mieskansanedustajien huomattavan pieni vastausprosentti sekä vastausprosentin suuri vaihtelu eduskuntaryhmien välillä. Naisedustajien osalta vastauksissa on hieman enemmän yleistettävyyttä. Tuloksia ei voi suoraan verrata aiemman, edellistä eduskuntaa koskevan tutkimuksen havaintoihin (Björk ym. 2018).

Kansanedustajille lähetetyn kyselyn lisäksi eduskuntaryhmien johdolta pyydettiin sähköpostitse vastaukset kolmeen kysymykseen (liite 3):

1. Mitkä tekijät vaikuttavat valiokuntajäsenyyksiä koskeviin päätöksiin ja senioriteetin kertymiseen eduskuntaryhmässä?
2. Millaisia sukupuolten tasa-arvon edistämisen tavoitteita ja keinoja eduskuntaryhmässä on käytössä?
3. Miten ryhmä on pyrkinyt vaikuttamaan nykyisten valiokuntien puheenjohtajapaikkojen sukupuolijakaumiin?

Kysymykset lähetettiin ryhmien puheenjohtajille ja pääsihteereille. Tavoitteena oli selvittää eduskuntaryhmän vallitsevia käytäntöjä ja näkemyksiä sukupuolten tasa-arvon edistämisestä. Heitä pyydettiin antamaan jokaista ryhmää kohden vain yksi vastaus. Vastaukset saatiin Liike Nyt -ryhmää lukuun ottamatta kaikilta eduskuntaryhmiltä. Sosialidemokraattisen ryhmän johdon edustajat vastasivat kukin erikseen. Vastaukset olivat samansuuntaisia ja niistä on tämän vuoksi otettu huomioon vain puheenjohtaja Lindtmanin vastaus.² Vastauksia tarkastellaan kysymyksit-

² Vastaukset saatiin seuraavilta henkilöiltä eduskuntaryhmien johdosta: puheenjohtajat Antti Lindtman (sd, 12.11.2019), Kristiina Salonen (sd, 21.11.2019) ja Ilmari Nurminen (sd, 13.11.2019), varapuheenjohtaja Jani Mäkelä (ps, 1.10.2019), pääsihteeri Mikko Kortelainen (kok, 23.10.2019), Anna-Mari Vimpari (kesk, 21.10.2019), pääsihteeri Tiina Kivinen (vihr, 9.10.2019) puheenjohtaja Paavo Arhinmäki (vas, 22.10.2019), lainsäädäntösihteeri Jade Malmi (r, 31.10.2019), pääsihteeri Markus Kalmi (kd, 2.10.2019).

täin keskittyen sekä ryhmäjohtoon vastauksia yhdistäviin että niitä erottaviin piirteisiin.

Sukupuolella väliä valiokunnissa? -luvussa keskitytään eduskunnan valiokuntiin. Aluksi tarkastellaan valiokuntien kokoonpanojen ja johdon sukupuolijakaumia. Tarkastelu kattaa viimeiset kuusi eduskuntakautta ulottuen vuoteen 1999 saakka. Mittausajankohtina on kuusi eduskuntavaalivuotta: 1999, 2003, 2007, 2011, 2015 ja 2019. Vertailu kahdenkymmenen vuoden taakse on mielenkiintoinen, sillä vaikka 1990-luvulla naiskansanedustajien määrä nousi edeltäviin vuosikymmeniin nähden selvästi, valiokunnissa sukupuolijakaumat eivät ainakaan heti tasoittuneet vastaavasti. Valiokuntien kokoonpanotiedot ovat peräisin Tilastokeskuksen Naiset ja miehet Suomessa -tilastojulkaisuista (2016; 2011; 2007; 2003; 1999).

Valiokuntien johtoa tarkastellaan vuosien 2007–2019 välillä. Mittausajankohtina on neljän eduskuntavaalivuoden syksy: 2007, 2011, 2015 ja 2019. Ajankohta on valittu siten, että hallituksen muodostamisen jälkeiset valinnat on ehditty tehdä ja valiokunnat ovat saaneet lopulliset puheenjohtajansa. Puheenjohtajatiedot on saatu eduskunnan tietopalveluista.

Valiokuntien kokoonpanojen lisäksi tässä osassa tarkastellaan sukupuolinäkökulmasta valiokuntien asiantuntijakuulemisia. Selvitys perustuu vuonna 2009 laadittuun tutkimukseen (Holli & Saari 2009), jossa tarkasteltiin vastaavia tietoja vuoden 2005 valiokuntatyöskentelyn osalta. Nyt tehdyssä selvityksessä on huomioitu vertailukelpoisuus aiempaan tutkimukseen. Aiemman tasa-arvoasiain neuvottelukunnan (TANE) julkaiseman tutkimuksen mukaisesti tässä selvityksessä tarkastellaan sekä kuultujen asiantuntijoiden sukupuolijakaumia että sukupuolten tasa-arvoon liittyvien toimijatahojen edustusta kuulemisissa. Aiemman tutkimuksen tavoin valitsimme tarkasteluvuodeksi viime eduskuntakauden toisen täyden työvuoden (2017). Tällöin Suomea johti pääministeri Juha Sipilän hallitus. Toisena täytenä vuotena käsiteltävien asioiden määrä on vakiintunut alun käynnistymisvaiheen jälkeen ennen loppukauteen usein osuvaa ruuhkaa.

Aineisto koostuu Excel-tietokannasta, joka sisältää tiedot vuonna 2017 valiokunnissa ja jaostoissa kuulluista asiantuntijoista valiokunnan, valiokunta-asian, päivämäärän ja kuullun tahon tai asiantuntijan mukaan (N=4 550, joista yhteensä 3 322 henkilökuulemista). Kuulemistien tiedot on ajettu eduskunnan sähköisestä tietokannasta, jonka tietoja on täydennetty manuaalisesti henkilökuulemistien osalta. Henkilökuultaville on merkitty sukupuoli (nainen, mies) sekä heidän edustamansa organisaation perusteella sektoritieto (julkinen, yksityinen, kolmas, tie-de/tutkimus/oppilaitos tai muu). Valtioneuvostoa edustavat asiantuntijat on merkitty erikseen ministeriöittäin. Lisäksi asiantuntijat, jotka edustavat nais-, mies- tai tasa-arvojärjestöjä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisia tai sukupuolentutkimuksen asiantuntijoita, on merkitty aineistoon erikseen.

Sukupuoli on merkitty aineistoon manuaalisesti etunimien perusteella, mikä ei ole luotettava mittari ihmisen sukupuolelle. Merkinnässä on käytetty kuultavien

henkilöiden itsensä määrittelemien tietojen puuttuessa kaksijakoista sukupuolta (nainen, mies). On siten mahdollista, että joukossa on väärin sukupuolitettuja henkilöitä sekä henkilöitä, jotka määrittäisivät sukupuolensa muulla tavoin kuin nainen tai mies. Tätä ei valitettavasti ole voitu ottaa aineistossa huomioon muutoin kuin Trasek ry:tä edustavan henkilön osalta, jonka kohdalla asia tarkistettiin erikseen. Jatkossa eduskunnan olisi hyödyllistä kerätä vapaaehtoinen sukupuolietieto kuulemisten yhteydessä (nainen, mies, muu, en halua kertoa). Tällä hetkellä eduskunta kerää kuulemistaan tahoista vain nimi-, titteli- ja organisaatietiedot.

Verrattuna aiempaan tutkimukseen (Holli & Saari 2009) tämän selvityksen analyysi ei ole yhtä kattava, mutta esitettyjen tietojen osalta vertailukelpoinen kahta poikkeusta lukuun ottamatta. Vuotta 2017 koskevasta eduskunnan sähköiseen tietokantaan perustuvasta aineistosta ei ole mahdollista varmistua, ovatko kaikki henkilöasiantuntijat olleet valiokunnassa paikalla kuultavina vai ovatko he vain lähettäneet kirjallisen lausunnon. Tästä syystä on mahdollista, että osa organisaatioiden lausunnoista on merkitty henkilökuulemisiksi, jos niissä on mainittu valmistelijan tai esimerkiksi organisaation puheenjohtajan nimi. Aiemmassa tutkimuksessa aineisto kerättiin käsin suoraan mietinnöistä ja lausunnoista, josta nämä tiedot kävivät ilmi selvästi.

Myöskään tasa-arvo- ja sukupuolentutkimuksen asiantuntijoiden osalta lukujen vertailukelpoisuudesta ei ole voitu varmistua. Aiemmassa tutkimuksessa tieteen, tutkimuksen ja oppilaitosten edustajien tasa-arvo- ja gender-osaamista taustoitettiin nyt käsillä olevaa selvitystä tarkemmin. Vuoden 2005 luku sisälsi esimerkiksi henkilöitä, jotka olivat jossain vaiheessa uraansa tehneet tasa-arvo- tai sukupuolentutkimusta, mutta eivät kuulemishetkellä toimineet näissä tehtävissä tai edustaneet tasa-arvoon kytkeytyviä tahoja. Vuoden 2017 osalta tieto perustuu vain aineistossa ilmoitettuihin tietoihin, esimerkiksi nimikkeeseen tai taustatahoon. Nämä tiedot eivät siten välttämättä ole vertailukelpoisia.

Tasa-arvon edistäminen eduskunnassa -luvussa tarkastellaan tähänastisia tasa-arvon edistämistoimia eduskunnassa sekä tehdään näiden sekä muun selvityksen aineiston perusteella johtopäätöksiä ja ehdotuksia jatkoa varten.

Tasa-arvon edistämistoimet koottiin yhteen haastattelemalla eduskunnan virkahenkilökuntaa. Tasa-arvotoimia selvitettiin suhteessa viime kaudella toteutetun eduskunnan tasa-arvoselvityksen (Björk ym. 2018) perusteella laadittuihin suosituksiin (*Tasa-arvo eduskuntatyössä* -tutkimuksen ohjausryhmän ehdotukset puhemiehelle 25.1.2019). Lisäksi selvitettiin, onko aiemman valiokuntien asiantuntijakuulemisia koskevan tutkimuksen (Holli & Saari 2009) pohjalta tehtyjä suosituksia mahdollisesti toimeenpantu. Virkakunnan edustajia lähestyttiin ensin sähköpostitse heille räätälöidyn kysymyksen, minkä jälkeen osan kanssa keskusteltiin suullisesti. Kyse ei ollut varsinaisista tutkimushaastattelusta, vaan karkeasta tiedonkeruusta niistä tasa-arvotoimenpiteistä, joita eduskunnassa on suositusten nojalla tehty tai suunnitteilla.

Tasa-arvotoimenpiteitä koskevat kysymykset lähetettiin ja vastaukset saatiin eduskunnan apulaispääsihteeri Timo Tuoviselta (12.11.2019 ja 13.11.2019), hallintojohtaja Pertti Rauhiolta (30.10.2019), tietopalvelupäällikkö Antti Rautavalta (29.10.2019) ja kirjaston johtaja Antti Virrankoskelta (30.11.2019). Lisäksi keskusteltiin eduskuntatiedotuksen suunnittelija Ulla Hirvosen kanssa (29.11.2019) sekä selvityksen aikana sen toteutuksessa mukana olleen valiokuntaneuvos Ritva Bäckströmin kanssa. Haastattelut toteutti eduskunnan valiokuntasihteeristössä korkeakouluharjoittelijana toiminut Katariina Haapea.

Sukupuolella väliä eduskuntaryhmissä?

Eduskuntaryhmiä tarkastellaan tässä luvussa kahdesta eri näkökulmasta. Ensimmäisessä alaluvussa kuvataan eduskuntaryhmien kokoonpanojen ja puoluejohdon sukupuolijakaumia. Toisessa alaluvussa raportoidaan kansanedustajille ja ryhmäjohdolle lähetettyjen kyselyiden tulokset. Kyselyjen tavoitteena oli selvittää edustajien ja ryhmäjohtojen näkemyksiä sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta eduskunnan käytännöissä ja eduskuntaryhmien ja valiokuntien toiminnassa.

Naisten ja miesten edustus eduskuntaryhmissä

Kansanedustajien sukupuolijakauma on vuonna 2019 tasaisempi kuin koskaan. Eduskuntaan äänestettiin kevään eduskuntavaaleissa naiskansanedustajia ennätysmäärä, 47 prosenttia. Sukupuolijakaumat vaihtelevat kuitenkin paljon eduskuntaryhmittäin (ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Eduskuntaryhmien kokoonpano, puheenjohtajat ja varapuheenjohtajat vuonna 2019.

Eduskuntaryhmä	Jäseniä	Naisten osuus (%)	Pj	Vpj:t
Sosialidemokraattinen eduskuntaryhmä (sd)	40	55 %	mies	nainen / mies
Perussuomalaisten eduskuntaryhmä (ps)	39	28 %	mies	nainen / mies
Kokoomuksen eduskuntaryhmä (kok)	38	42 %	mies	2 naista / mies
Keskustan eduskuntaryhmä (kesk)	31	32 %	mies	2 naista
Vihreä eduskuntaryhmä (vihr)	20	85 %	nainen	2 naista
Vasemmistoliiton eduskuntaryhmä (vas)	16	56 %	mies	2 miestä
Ruotsalainen eduskuntaryhmä (r)	10	40 %	mies	nainen / mies
Kristillisdemokraattinen eduskuntaryhmä (kd)	5	60 %	nainen	nainen / mies
Liike Nyt -eduskuntaryhmä (liik)	1	0 %	mies	-
Yhteensä	200	47 %	2 naista / 7 miestä	10 naista / 7 miestä

Tilanne vuoden 2019 lopulla.

Vuonna 2019 yhdeksästä eduskuntaryhmästä viisi on sukupuolijakaumaltaan tasapainossa (naisia ja miehiä 40–60 %). Vihreillä on eduskuntaryhmässään selvä naisenenmistö (naisia 85 %). Selvä miesenenmistö on puolestaan perussuomalaisten

(naisia 28 %) ja keskustan (naisia 32 %) eduskuntaryhmissä. Sukupuolijakaumaltaan tasapainoisimmat ryhmät ovat sosialidemokraattinen (naisia 55 %), vasemmistoliiton (naisia 56 %) ja kokoomuksen eduskuntaryhmä (naisia 42 %).

Vuonna 2019 vain kahta eduskuntaryhmää johtaa nainen (22 %) ja seitsemää mies (78 %). Verrattuna kahteen aiempaan eduskuntakauteen naispuheenjohtajien määrä on pudonnut kolmesta kahteen. Eduskuntaryhmien varapuheenjohtajien sukupuolijakauma on ollut puheenjohtajien jakaumaa tasapainoisempi viimeisimmissä eduskunnissa. Naisia on ollut varapuheenjohtajina miehiä hieman enemmän (50–59 %). (Ks. taulukko 2.)

Taulukko 2. Eduskuntaryhmien puheenjohtajien ja varapuheenjohtajien sukupuolijakaumat vuosina 2011, 2015 ja 2019.

Eduskuntaryhmien johdossa	2011		2015		2019	
	pj.	vpj.	pj.	vpj.	pj.	vpj.
Naisia	3	10	3	9	2	10
Miehiä	5	7	5	9	7	7
Yhteensä	8	17	8	18	9	17
<i>Naisten osuus (%)</i>	38 %	59 %	38 %	50 %	22 %	59 %

Tilanne kunkin eduskuntavaalivuoden syksyllä.

Eduskuntaryhmien puheenjohtajien epätasapainoista sukupuolijakaumaa tasapainotavana tekijänä on pidetty yhtäältä ministereiden ja toisaalta puoluejohdon tasapainoisempia, jopa naisvoittoisia jakaumia. Esimerkiksi ministerisalkkujen tasapainoisesta jakaumasta (naisia ja miehiä 40–60 %) ovat viimeisen parinkymmenen vuoden aikana poikenneet vain Juha Sipilän (naisia 36 %) ja Sanna Marinin hallitukset (naisia 63 %).

Verrattuna eduskuntaryhmien johtoon eduskuntapuolueiden puheenjohtajien sukupuolijakaumat ovat vaihdelleet enemmän (ks. taulukko 3). Vuoden 2019 lopulla viidellä yhdeksästä eduskuntapuolueesta (56 %) oli naispuheenjohtaja³. Kokoomuksen ja perussuomalaisen johdossa ei ole vielä kertaakaan ollut nainen. Vastaavasti kuin eduskuntaryhmissä, myös puolueissa varapuheenjohtajiston sukupuolijakauma oli koko mittausjaksolla verrattain tasainen.

³ SDP:n tilanne oli poikkeuksellinen, sillä Sanna Marinin aloittaessa pääministerinä puolueen puheenjohtajana toimi edelleen Antti Rinne.

Taulukko 3. Eduskuntapuolueiden puheenjohtajien ja varapuheenjohtajien sukupuolijakaumat vuosina 2011, 2015 ja 2019.

Eduskuntapuolueiden johdossa	2011		2015		2019	
	pj.	vpj.	pj.	vpj.	pj.	vpj.
Naisia	3	12	1	14	5	13
Miehiä	5	11	7	10	4	11
Yhteensä	8	23	8	24	9	24
<i>Naisten osuus (%)</i>	<i>38 %</i>	<i>52 %</i>	<i>13 %</i>	<i>58 %</i>	<i>56 %</i>	<i>54 %</i>

Tilanne kunkin eduskuntavaalivuoden syksyllä.

Kansanedustajien tasa-arvokäsityksiä

Kysyimme kansanedustajilta käsityksiä sukupuolten tasa-arvosta politiikassa, tasa-arvon toteutumisesta eduskunnan toiminnassa ja valiokunnissa sekä edustajan omassa eduskuntaryhmässä. Näihin liittyen keräsimme tietoa myös eduskuntaryhmien omista tasa-arvotoimista sekä häirinnän ehkäisemisestä ja siihen puuttumisesta. Lopuksi kysyimme edustajilta, millaisia tasa-arvotoimia he suosittelevat eduskunnan ottavan käyttöön ja kenen vastuulla tasa-arvo eduskunnassa lopulta on.

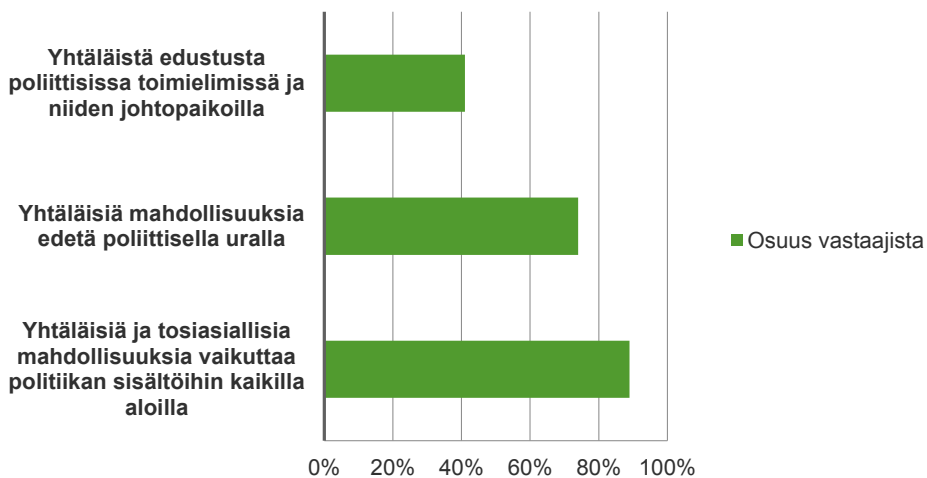
Tasa-arvo politiikassa nähdään mahdollisuuksina edetä ja vaikuttaa

Kansanedustajilta kysyttiin ensimmäiseksi, *mitä sukupuolten tasa-arvo politiikassa mielestänne tarkoittaa* (liite 2, kysymys 3). Kysymyksessä annettiin useita vastausvaihtoehtoja. Näistä vastaaja sai valita yhden tai useamman vaihtoehdon ja lisäksi ehdottaa jotain muuta määritelmää tai olla vastaamatta (en osaa sanoa).

Valtaosa kyselyyn vastanneista kansanedustajista (89 %) määritteli tasa-arvon sukupuolten yhtäläisiksi ja tosiasiallisiksi mahdollisuuksiksi vaikuttaa politiikan sisältöihin kaikilla aloilla. Vastaajien enemmistö (74 %) myös määritteli tasa-arvon sukupuolten yhtäläisiksi mahdollisuuksiksi edetä poliittisella uralla. Sitä vastoin vain kaksi viidestä (41 %) vastaajasta piti tärkeänä korostaa sukupuolten yhtäläistä edustusta poliittisissa toimitelmissä ja niiden johtopaikoilla. Muita vaihtoehtoja ei valittu. (Ks. kuvio 1.)

Yhtäläisiä *etenemismahdollisuuksia* korostava tasa-arvon määritelmä viittaa käsitteeseen mahdollisuuksien tasa-arvo (muodollinen tasa-arvo), jonka toteutumiseksi riittää, että kaikilla on samat lakiin tai säännöksiin kirjatut oikeudet tai mahdollisuudet sukupuolesta riippumatta (Holli 2012, 78). *Vaikutusmahdollisuuksia* kuvaava vastausvaihtoehto on puolestaan lähellä tasa-arvokäsitystä, jota on kuvattu lopputulosten (tosiasiallisiksi) tasa-arvoksi. Tämän käsityksen mukaan tasa-arvo toteutuu vasta, kun ihmiset erilaisista lähtökohdistaan huolimatta voivat myös käytännössä toteuttaa oikeuksiaan (emt.). Vastaajat kannattivat näitä molempia.

Sen sijaan sukupuolten yhtäläiseen *edustukseen* toimitelmissä ja niiden johtopaikoilla suhtauduttiin kriittisemmin. Osin tämä voi johtua kysymyksen muotoilusta: siinä niputettiin yhteen sekä toimitelinten kokoonpanot että niiden johto. Kysymyksen jälkeen annetuissa avovastauksissa näkyi kriittisyys kiintiöajattelua kohtaan: ”sukupuolikiintiöt tulisi poistaa, sillä jokaisella on mahdollisuus edetä poliittisella uralla”. Osa vastaajista siis yhdisti tasa-arvon määrittelyn ”sukupuolten yhtäläiseksi edustukseksi” sukupuolikiintiöihin. Kriittisyys sukupuolten tasapainoista edustusta kohtaan näkyi myös muulla tavoin: ”asiantuntijuus ja osaaminen ovat ratkaisevia tekijöitä, ei sukupuoli”.



Kuvio 1. Mitä sukupuolten tasa-arvo politiikassa mielestänne tarkoittaa?

Aineisto ei mahdollista luotettavia vertailuja sukupuolten tai eduskuntaryhmien välillä. Kuitenkin hieman useampi naisvastaaja kuin miesvastaaja painotti sukupuolten yhtäläistä edustusta osana tasa-arvon määritelmää. Eduskuntaryhmittäin tarkasteltuna tätä vaihtoehtoa karsastivat eniten perussuomalaiset edustajat: vain kahdeksan prosenttia perussuomalaisten vastaajista määritteli politiikan tasa-arvon ”sukupuolten yhtäläiseksi edustukseksi poliittisissa toimitelmissä ja niiden johtopaikoilla”.

Kansanedustajien näkemysten sukupuolten tasa-arvosta politiikassa voi olettaa vaikuttavan heidän käsityksiinsä tasa-arvon toteutumisesta tai toteutumattomuudesta eduskunnassa sekä siihen, millaisia tasa-arvoa edistäviä toimia eduskunnassa he ehdottavat tai kannattavat. Näitä kysymyksiä tarkastellaan seuraavissa luvussa.

Tasa-arvo toteutuu eduskuntaryhmissä, mutta parannettavaa on

Kansanedustajien käsityksiä oman eduskuntaryhmänsä tasa-arvotilanteesta selvitettiin kahdella kysymyksellä. Ensimmäinen kysyttiin, pitääkö seuraava väittämä paikkansa: *Sukupuolten tasa-arvo toteutuu hyvin oman eduskuntaryhmäni työnjaossa, kuten valiokuntien puheenjohtajien, valiokuntapaikkojen ja eduskuntaryhmän puheenjohtajien valinnoissa* (liite 2, kysymys 4). Tämän väitteen kanssa samaa mieltä oli 80 prosenttia kaikista vastaajista. Lisäksi tiedusteltiin, mitä mieltä edustajat ovat seuraavasta väittämästä: *sukupuolten tasa-arvoa tulisi edistää nykyistä aktiivisemmin oman eduskuntaryhmäni toiminnassa* (liite 2, kysymys 5). Vastaajista 41 prosenttia oli tyytyväisiä ryhmänsä toimintaan. Sen sijaan joka kolmas (33 %) olisi kaivannut tasa-arvon nykyistä aktiivisempaa edistämistä. Merkittävällä osalla (26 %) kysymykseen vastanneista edustajista ei ollut asiasta mielipidettä.

Kansanedustajien varsin myönteinen arvio oman eduskuntaryhmänsä roolista tasa-arvon edistäjänä voi selittyä osin sillä, että eduskuntaryhmissä oli tällä kertaa tietoisesti pyritty saamaan valiokuntiin ja niiden puheenjohtajistoon tasaisempi sukupuolijakauma. Tähän viitattiin osassa kyselyn avovastauksista. Tosin kaikki eivät olleet tuloksesta yhtä vakuuttuneita: ”Määrällisesti naisten edustus on parantunut, mutta valiokunnissa on oma hierarkiansa ja tässä edustus ei ole vielä tasa-arvoista”. Tasapainoisen edustuksen tavoitetta ja naisennemistöstä kritisoitiin myös varsin suoraan: ”Naissukupuoli näyttää tuovan erityisaseman”; ”Nyt on liikaa naisia siellä ja täällä ja pitää saada enemmän miehiä näkyville paikoille”.

Tasa-arvon aktiivisen edistämisen tarpeellisuutta koskevaan kysymykseen annetut avovastaukset (19 vastausta) jakautuivat kahteen ryhmään. Yhtäältä olivat näkemykset (9 vastausta), joiden mielestä omassa eduskuntaryhmässä ei ole tasa-arvo-ongelmia: ”Omassa ryhmässäni ei ole ongelmia sukupuolten tasa-arvon toteutumisessa”; ”Ihan kohtuullisen hyvä tilanne jo nyt”; ”Asiassa ei ole mitään akuuttia ongelmaa”; ”Mielestäni sukupuolten tasa-arvo otetaan ryhmän toiminnassa hyvin huomioon”; ”Tasa-arvon tavoite on mielestäni sisäistetty ryhmässämme hyvin.” Toisaalta varoiteltiin liiallisesta optimismista (8 vastausta). Huoli kohdistui siihen, että vaikka tasa-arvonäkökohdat on nyt otettu paremmin huomioon, tämä ei välttämättä jatku tulevaisuudessa: ”Asiaa täytyy aina aktiivisesti pitää esillä”. Lisäksi arveltiin, että tasa-arvon toteutuminen eduskuntatyössä vaatii vielä paljon työtä: ”Erilaisten ihmisten osaamisen arvostamisessa on opettelemista vielä paljon”; ”Vaikka ryhmämme on sukupuolten tasa-arvon suhteen valveutunut ja moni on edistyksellinen feministi, toivoisin että ryhmässämme käsiteltäisiin tasa-arvokysymyksiä paljon enemmän, ihan politiikan arkipäivän mutta myös sisältöjen suhteen.” Molemmissa ryhmissä oli vastaajia eri eduskuntaryhmistä. Jälkimmäisen, kriittisemmän ryhmän vastaajat olivat kaikki naisia.

Kaikilla ryhmillä käytössään tasa-arvon edistämisen keinoja

Kansanedustajilta kysyttiin, *mitkä seuraavista sukupuolten tasa-arvon edistämisen keinoista ovat eduskuntaryhmässänne käytössä* (liite 2, kysymys 6). Kysymykseen vastattiin valitsemalla valmiista vastausvaihtoehdoista yksi tai useampi (ks. tarkemmin taulukko 4). Enemmistö kyselyyn vastanneista mainitsi ryhmällä olevan käytössä ohjeet tai vakiintuneet periaatteet sukupuolten tasapainoisen edustuksen varmistamiseksi toimielimissä ja niiden johtopaikoilla (71 %). Lisäksi todettiin ryhmän tekevän sukupuolten tasa-arvoa edistäviä aloitteita (60 %) ja ottavan sukupuolinäkökulman huomioon kaikissa politiikan asiasisällöissä (52 %). Myös tasa-arvoasiantuntemuksen hyödyntämisen mainitsi lähes puolet vastaajista (48 %).

Taulukko 4. Mitkä seuraavista sukupuolten tasa-arvon edistämisen keinoista ovat eduskuntaryhmässänne käytössä? Valitkaa yksi tai useampi vaihtoehto. Osuus kaikista vastaajista (%) suuruusjärjestyksessä.

Toimenpiteet	Osuus vastaajista (%)
Ohjeet tai vakiintuneet periaatteet sukupuolten tasapainoisen edustuksen varmistamiseksi toimielimissä ja niiden johtopaikoilla	71 %
Sukupuolten tasa-arvoa edistävien aloitteiden tekeminen	60 %
Sukupuoli-/tasa-arvonäkökulman huomioonottaminen kaikissa politiikan asiasisällöissä (sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen)	52 %
Tasa-arvoasiantuntemuksen hyödyntäminen	48 %
Osallistuminen tasa-arvokoulutuksiin tai -valmennuksiin	25 %
Eduskuntaryhmän edustajana pidettyjen puheenvuorojen (esim. ryhmäpuheenvuorot, suulliset kysymykset) määrän seuranta sukupuolen mukaan	16 %
Häirintäyhdyshenkilö	16 %
En osaa sanoa	10 %
Sukupuolten tasa-arvon vastuuhenkilö	4 %
Ei mitään	4 %
Jokin muu keino, mikä?	1 %
Ryhmäkokouksissa pidettyjen puheenvuorojen pituuden seuranta sukupuolen mukaan	0 %

Liki kaikki vastanneet mainitsivat ainakin joitakin ryhmässä käytössä olevia tasa-arvon edistämisen keinoja. Perussuomalaisen eduskuntaryhmän vastaukset poikkesivat tästä linjasta. Lähes joka viides (17 %) perussuomalaisen eduskuntaryhmän vastaaja totesi, ettei ryhmällä ollut käytössä mitään tasa-arvon edistämistoimia. Joka neljäs (25 %) puolestaan ei osannut sanoa. Vastaajia oli kuitenkin niin vähän, ettei tämän perusteella voida tehdä tarkkoja johtopäätöksiä.

Senioriteetti valintakriteerinä vahva muttei ainoa

Tasa-arvo eduskuntaryössä -tutkimuksen (Björk ym. 2018) mukaan valiokuntajäsenyyksistä ja puheenjohtajista päätettäessä keskeinen valintakriteeri on senioriteetti-periaate, joka muodostuu parlamentaarisen iän lisäksi esimerkiksi puheenjohtaja- ja ministerikokemuksesta. Tutkimuksen perusteella kansanedustajat pitivät senioriteettia neutraalina tapana arvioida edustajien kokemusta ja osaamista. Senioriteetin määrittelyssä ja kertymisessä nähtiin kuitenkin myös sukupuolittuneisuutta. Poliitiikka-alueiden sukupuolittuneisuutta koskevista keskusteluista naiskansanedustajat nostivat esiin vastustuksen ja epäilyn, jota he olivat kohdanneet pyrkiessään halutuimpiin valiokuntiin. (Emt., 33.)

Tässä selvityksessä kansanedustajilta kysyttiin, *mitkä seikat vaikuttavat ensisijaisesti valiokuntien jäsenten* (liite 2, kysymys 7) *ja puheenjohtajien* (liite 2, kysymys 8) *valintaan omassa eduskuntaryhmässä?* Valmiista vaihtoehdoista sai valita enintään kolme (ks. tarkemmin taulukko 5). Lisäksi sai ehdottaa muuta perustetta. Senioriteetti määriteltiin tässä selvityksessä parlamentaariseksi iäksi ja kokemukseksi.

Valiokuntien jäsenvalintojen osalta valtaosa piti tärkeimpinä valintakriteereinä kansanedustajan omaa kiinnostusta tai toivetta (81 %) ja senioriteettia (73 %). Valiokuntien puheenjohtajien valintaa koskevista vastauksista senioriteetti nousi ylivoimaisesti tärkeimmäksi (74 %) valintakriteeriksi, kun taas oman kiinnostuksen tai toiveen valitsi noin puolet vastaajista (49 %). Tämä on ymmärrettävää, sillä puheenjohtajapaikkoja riittää harvemmalle halukkaalle. Myös muu poliittinen tausta mainittiin puheenjohtajien valintaa koskevassa kysymyksessä useammin (23 %) kuin valiokuntajäsenten valintakriteereitä kysyttäessä. Molemmissa kysymyksissä myös muu asiantuntemus mainittiin verrattain usein valintakriteerinä. (Ks. taulukko 5.)

Taulukko 5. Mitkä seikat vaikuttavat ensisijaisesti valiokuntien jäsenten ja puheenjohtajien valintaan eduskuntaryhmässä? Valitkaa enintään kolme vaihtoehtoa. Osuus kaikista vastaajista (%).

Valintakriteeri	Jäsenten valinta	Puheenjohtajien valinta
Senioriteetti (parlamentaarinen ikä ja kokemus)	73 %	74 %
Muu poliittinen tausta	14 %	23 %
Koulutus	5 %	8 %
Ammatillinen tausta	32 %	19 %
Muu asiantuntemus	53 %	49 %
Oma kiinnostus tai toive	81 %	49 %
Sukupuoli	10 %	4 %
Ikä	3 %	0 %
Muu peruste, mikä?	3 %	15 %
En osaa sanoa	3 %	5 %

Aineisto ei mahdollista luotettavia vertailuja sukupuolten tai eduskuntaryhmien välillä. Tämän vastaajajoukon perusteella voi kuitenkin sanoa, että nais- ja miesvastaajien näkemykset olivat monen valintakriteerin osalta samansuuntaisia. Eroa oli muun muassa poliittista taustaa koskevista näkemyksistä. Vastanneista naisista muun poliittisen taustan mainitsi valintakriteerinä molemmissa kysymyksissä vastanneita miehiä selvästi useampi (jäsenten valinnassa naisista 17 % ja miehistä 8 %; puheenjohtajien valinnassa naisista 29 % ja miehistä 13 %).

Valiokuntapaikat ja niiden johtotehtävät ovat eriytyneet sukupuolen mukaan siten, että tavoitelluimpien valiokuntien (kuten valtiovarainvaliokunta) puheenjohtajiksi on aina tälle vuosituuhannelle asti valittu lähes poikkeuksetta miehiä (ks. esim. Holli & Saari 2009, 34–40). Tätä taustaa vasten ei ole yllättävää, että enemmistö kyselyyn vastanneista naisedustajista ei pitänyt omaa kiinnostusta tai toivetta merkittävänä valintakriteerinä puheenjohtajavalinnoissa: kyselyyn vastanneista miehistä huomattavasti suurempi osa (67 %) mainitsi oman kiinnostuksen tai toiveen valiokuntien puheenjohtajien valintaperusteena kuin naiset (42 %).

Naisista pienempi osuus (67 %) kuin miehistä (88 %) piti senioriteettia tärkeänä valiokuntien jäsenten valintakriteerinä. Puheenjohtajavalinnassa senioriteetin merkitystä koskevat näkemykset sen sijaan olivat naisten ja miesten välillä yhteneviä. Naiset myös (27 %) hieman miehiä (38 %) harvemmin valitsivat ammatillisen taustan kolmen tärkeimmän valintakriteerin joukkoon valiokuntajäsenten valinnassa. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu eroja sukupuolten välillä juuri siinä, millaista erityisosaamista nais- ja mieskansanedustajat arvelevat valiokuntatyön vaativan: naiset korostivat miehiä enemmän järjestötaustan merkitystä, kun taas miehet painottivat naisia enemmän ammatillista kokemusta (Björk ym. 2018, 44). Miesvastaajien vähäisen määrän vuoksi tämän selvityksen tulokset eivät ole vertailukelpoisia, vaikka ne tukevatkin osin aiemman tutkimuksen havaintoja.

Eduskuntaryhmien välillä oli suuriakin eroja siinä, mitä valintakriteerejä niissä pidettiin tärkeimpinä ja kuinka moni ryhmän edustaja oli ne vastaukseensa valinnut. Kuten sanottu, nämä tulokset ovat kuitenkin vain suuntaa antavia. Kiinnostavaa on kuitenkin muun muassa se, miten harva SDP:n eduskuntaryhmästä valitsi senioriteetin tärkeänä valintakriteerinä valiokuntien jäseniä valittaessa (42 %). Keskustan vastaajat eivät puolestaan pitäneet muuten kannatusta saanutta ”muu asiantuntemus”-vaihtoehtoa tärkeänä: tämän vaihtoehdon valitsi vain 13 prosenttia keskustan eduskuntaryhmän vastaajista. Puheenjohtajien valintakriteerien osalta eroja oli senioriteettiin liittyvissä näkemyksissä: kokoomuksen eduskuntaryhmän vastaajista tämän vaihtoehdon valitsi vain 56 prosenttia ja perussuomalaisista 67 prosenttia.

Sukupuoli oli kolmen tärkeimmän jäsenvalintakriteerin joukossa vain SDP:n ja keskustan eduskuntaryhmän vastauksissa. Tuloksista ei ole mahdollista päätellä, tarkoitettiinko sukupuolen valintakriteerinä mainitsevista vastauksista sitä, että vastaajan mielestä valinnoissa otetaan huomioon sukupuolten tasapainoinen edustus

vai että tietyn sukupuolen katsotaan olevan eduksi (tai haitaksi) jäseniä valittaessa. Puheenjohtajien valinnassa sukupuoli mainittiin harvoin kolmen tärkeimmän kriteerin joukossa.

Joissakin avovastauksissa avattiin enemmän valintaprosessin etenemistä ja kommentoitiin sukupuolinäkökulman huomioon ottamista. Esimerkiksi jäsenvalintojen osalta todettiin seuraavaa: ”Senioriteetti ja asiantuntemus ovat painavimmat tekijät, ja tietenkin kaikkea katsotaan myös sukupuolten edustuksen näkökulmasta, kun koko paletti on valmis”. Avovastauksista käy ilmi, että valintaprosessit ovat hieman erilaisia riippuen eduskuntaryhmän koosta ja mahdollisten valiokuntapaikkojen ja puheenjohtajuuksien lukumäärästä: ”Keskisuurille puolueille tulee vain yksi puheenjohtajuus, joten sukupuoli suhteutetaan muihin valintoihin”.

Joissakin avovastauksissa senioriteettiperiaatteen vahvuus ja valintakriteerien ennakoitavuus asetettiin kyseenalaisiksi. Jäsenistön osalta mainittiin seuraavaa: ”Osa paikoista valitaan asiantuntemuksen pohjalta, mutta palapeli on vaikea ja usein parhaat paikat saavat ne, jotka lujimmin huutavat.” Puheenjohtajavalinnoista puolestaan todettiin seuraavaa: ”Valintaperusteet vaihtelevat koulutuksen, ammatillisen taustan ja muun poliittisen kokemuksen välillä. Parhain ilmaisu olisi perehtyneisyys kyseen aseesiakokonaisuuteen”; ”Tehtävään valitaan sopivin halukas”; ”Riippuu paikasta”.

Sukupuolten tasa-arvoa valiokuntien työssä pidetään tärkeänä

Kansanedustajien käsityksiä valiokuntien kokoonpanosta ja toiminnasta kartoitettiin usealla kysymyksellä. Aluksi tiedusteltiin näkemyksiä sukupuolten tasapainoisen edustuksen ja valiokuntien kokoonpanon monialaisuuden vaikutuksista valiokuntien päätöksenteolle (liite 2, kysymykset 9–10). Seuraavaksi selvitettiin valiokuntien asiantuntijakuulemisia tasa-arvonäkökulmasta sekä pyydettiin arviota siitä, miten sukupuolinäkökulman huomioonottaminen politiikan asiasisällöissä on valiokunnissa onnistunut (liite 2, kysymykset 11–13). Lopuksi kartoitettiin sitä, millaisia toimenpiteitä kansanedustajat mahdollisesti suosittelevat sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi valiokuntien toiminnassa (liite 2, kysymys 14).

Vastaukset väitteeseen *sukupuolten tasapainoista edustusta valiokunnissa on syytä edistää nykyistä enemmän päätöksenteon laadun parantamiseksi* (liite 2, kysymys 9) ovat tämän tutkimuksen tavoitteiden kannalta kiinnostavia. Täysin tai jossainkin samalla mielellä väitteestä oli 63 prosenttia kaikista vastaajista. Tulos kuvaa vahvaa poliittista tahtoa tasoittaa valiokuntien sukupuolijakaumia.

Kyselyyn vastanneista naiset näyttivät suhtautuvan sukupuolten tasapainoisen edustuksen edistämiseen positiivisemmin ja optimistisemmin kuin miehet. Eduskuntaryhmittäin tarkasteltuna väite sai eniten kannatusta vasemmistoryhmiltä ja vihreiltä ja vähiten perussuomalaisten ja keskustan vastaajilta. Sukupuolittaiset ja ryhmäkohtaiset tulokset ovat vastaajamäärän vähyyden vuoksi vain suuntaa antavia.

Yksi ratkaisu valiokuntapaikkojen sukupuolijakauman tasoittamiseksi olisi tarkastella vakiintuneita käsityksiä valiokuntatyön edellyttämästä asiantuntijuudesta ja erityisosaamisesta. Nykyisellään koulutustausta ja työkokemus sekä niiden sukupuolen mukainen eriytyminen näkyvät valiokuntapaikkojen jaossa. Tähän liittyvien näkemysten kartoittamiseksi kansanedustajille esitettiin seuraava väite: *Monipuolinen harkinta ja yhteiskunnan kokonaisuus toteutuisivat paremmin, jos kaikissa valiokunnissa olisi nykyistä monipuolisemmin eri aloilta ja erilaisista ammatti- ja koulutustaustoista tulevia kansanedustajia* (liite 2, kysymys 10). Lähes 70 prosenttia vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä tämän väitteen kanssa.

Vastustajat olivat pääasiassa miehiä: kyselyyn vastanneista miehistä reilu neljännes (29 %) oli väitteestä täysin tai jokseenkin eri mieltä, naisista alle kymmenesosa (8 %). Eniten eri mieltä olevia oli kokoomuksen ryhmässä, jossa 44 prosenttia kyselyyn vastanneista oli väitteestä täysin tai jokseenkin eri mieltä. Sukupuolittaiset ja ryhmäkohtaiset tiedot ovat vastaajamäärän vähyyden vuoksi suuntaa antavia.

Tuki valiokuntien jäsenten osaamisen ja asiantuntijuuden monipuolistamiselle saattoi heijastaa kaikuja yritysjohton monimuotoisuuden lisäämisestä käydyistä keskusteluista. Avovastauksessa todettiin: ”Oman osaamiskuplan ulkopuolelta tulevat näkemykset ja ideat usein ruokkivat näkökulman laajentamista ja täten tuottavat parempaa päätöksentekoa.” Niihin kohdistuva vastustus saattoi puolestaan nousta peloista asiantuntemuksen vähenemistä kohtaan. Tällöin saatettiin olettaa, että monialaisuus ja asiantuntemus ovat toisensa poissulkevia asioita: ”Myös alan asiantuntijuudesta on ehdottomasti hyötyä päätöksenteossa”.

Asiantuntijuutta käsitteli myös kolmas väittämämme: *Valiokuntien asiantuntijakuulemisissa kiinnitetään riittävästi huomiota kuultavien asiantuntijoiden sukupuolijakaumaan* (liite 2, kysymys 11). Vastauksista ei muodostunut niin suurta enemmistöä puolesta tai vastaan kuin edellisissä valiokuntien toimintaa koskevissa kysymyksissä. Noin kolmannes (32 %) kaikista vastaajista oli väittämästä jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja vajaa puolet (48 %) täysin tai jokseenkin eri mieltä. Naisvastaajista yli puolet (52 %) oli sitä mieltä, ettei valiokuntien asiantuntijakuulemisissa kiinnitetä riittävästi huomiota asiantuntijoiden sukupuolijakaumaan. Avovastauksissa muistutettiin, että ”[k]uultavien sukupuolen ratkaisee pääasiassa lähettävä taho, valiokunnat nimeävät pääsääntöisesti kuultavan tahon”.

Edustajilta pyydettiin kantaa seuraavaan väittämään: *Valiokunnissa kuultavia asiantuntijoita valittaessa kiinnitetään riittävästi huomiota kuultavien asiantuntijoiden tasa-arvo-osaamiseen* (liite 2, kysymys 12). Yhteensä 39 prosenttia oli tämän väitteen kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä. Huomionarvoista on, että suuri osuus (41 %) kyselyyn vastanneista kansanedustajista ei ottanut tähän asiaan kantaa (ei samaa eikä eri mieltä). Avovastauksissa ilmeni, että tasa-arvoasiantuntijoiden kuuleminen oli joillekin kansanedustajille uusi näkökulma: ”En muista tästä koskaan keskustellun”; ”Aivan hulluja kysymyksiä”. Tämä herättää hieman ihmetystä, sillä tasa-arvoasiantuntemuksen hyödyntäminen mainittiin yhtenä tärkeänä keinona edis-

tää sukupuolten tasa-arvoa eduskuntaryhmissä. Osa vastaajista saattoikin tulkita tätä ehdotettavan kriteeriksi *kaikkien* kuultavien valinnalle.

Tasa-arvo-osaaminen liittyy oleellisesti myös seuraavaan, sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista koskevaan väitteeseen: *Valiokuntien toiminnassa kiinnitetään riittävästi huomiota siihen, miten kattavasti hallituksen esityksen sukupuolivaikutukset on selvitetty ja huomioitu* (liite 2, kysymys 13). Lähes puolet (45 %) kaikista kyselyyn vastanneista oli täysin tai jokseenkin eri mieltä väitteestä. He olivat näin ollen sitä mieltä, että sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisessa on parantamisen varaa. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli lähes kolmasosa (32 %) kaikista vastaajista. Myös vaihtoehdon ”ei samaa eikä eri mieltä” valitsi moni (23 %). Miesten vastaukset jakautuivat naisia tasaisemmin puolesta ja vastaan naisten ollessa hieman useammin sillä kannalla, että parantamisen varaa on. Kuten sanottu, etenkin miesten vastausosuus jäi varsin pieneksi, jotta yleistyksiä voisi tehdä.

Kun kysymme tasa-arvotoimia, joilla sukupuolten tasa-arvoa voitaisiin edistää valiokuntien toiminnassa, eniten kannatusta saivat koulutuksen ja perehdytyksen lisääminen sekä moninaisuuden ja sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen asiantuntijakuulemisissa (vaihtoehtoja sai nimetä useamman). Sukupuolikiintiöitä kannatti vain harva. (Ks. taulukko 6.)

Taulukko 6. Millaiset toimenpiteet voisivat edistää sukupuolten tasa-arvoa valiokuntien toiminnassa? Valitkaa yksi tai useampi vaihtoehto. Osuus kaikista vastaajista (%) suuruusjärjestyksessä.

Toimenpide	Osuus vastaajista (%)
Lisätään koulutusta ja perehdytystä tasa-arvoasioissa ja sukupuoli-vaikutusten arvioinnissa	49 %
Lisätään moninaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon huomioonottamista asiantuntijakuulemisissa	41 %
Lisätään valiokuntien jäsenten ja puheenjohtajien paikkojen jakamisen läpinäkyvyyttä	36 %
Lisätään moninaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon huomioonottamista valiokuntien paikkajaossa ja puheenjohtajistossa	36 %
Lisätään tasa-arvoasiantuntijoiden kuulemista	33 %
Ei tarvetta toimenpiteille	21 %
Nimetään valiokuntiin tasa-arvovastaavat	16 %
Asetetaan valiokuntiin sukupuolikiintiöt (vähintään 40 % naisia ja miehiä)	12 %
En osaa sanoa	4 %
Jokin muu toimenpide, mikä?	0 %

Erot kyselyyn vastanneiden naisten ja miesten arvioissa tulivat selvästi näkyviin. Miesvastaajista vain pieni vähemmistö (alle 30 %) kannatti mitään ehdotetuista konkreettisista toimenpiteistä. Sen sijaan naisvastaajien enemmistö (63 %) ehdotti lisää koulutusta ja perehdytystä tasa-arvoasioissa ja sukupuolivaikutusten arvioinnissa ja jopa puolet (50 %) moninaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon huomioonottamisen lisäämistä asiantuntijakuulemisissa. Lisäksi noin kaksi viidestä kyselyyn vastanneesta naiskansanedustajasta halusi lisätä valiokuntien jäsenten ja puheenjohtajien paikkojen jakamisen läpinäkyvyyttä (42 %), tasa-arvoasiantuntijoiden kuulemista (42 %) sekä moninaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon huomioonottamista valiokuntien paikkajaossa ja puheenjohtajistossa (40 %). Tulokset ovat sukupuolitain tarkasteltuna vain suuntaa antavia.

Myös ryhmittäin tarkasteltuna vastauksissa oli eroja, mutta niistäkään ei voi vetää tarkkoja johtopäätöksiä. Konkreettisia toimenpiteitä kannatettiin eniten vasemmistoryhmissä (sd, vas) ja vihreissä. Enemmistö (58 %) perussuomalaisista vastaajista puolestaan valitsi vaihtoehdon ”ei tarvetta toimenpiteille”.

Aktiiviselle tasa-arvotyölle nähdään tarvetta

Lopuksi vastaajia pyydettiin arvioimaan sukupuolten tasa-arvon tilaa ja sen edistämistarpeita koko eduskunnan näkökulmasta. Edustajia pyydettiin arvioimaan seuraavaa väittämää: *kun ajatellaan koko eduskuntaa työpaikkana ja sen käytäntöjä, ei sukupuolten tasa-arvon toteutumisessa ole ongelmia* (liite 2, kysymys 15). Kaikista vastaajista jokseenkin tai täysin eri mieltä oli hieman alle puolet (47 %). Naisista näin arveli 57 prosenttia ja miehistä 29 prosenttia. Kyselyyn vastanneet naiskansanedustajat siten kokivat, että eduskunnassa työpaikkana ja sen käytännöissä on ongelmia sukupuolten tasa-arvon toteutumisessa. Etenkin miesten osalta tulokset ovat vain suuntaa-antavia.

Samaan kysymyssarjaan kuuluu seuraava väittämä: *Sukupuolten tasa-arvoa tulisi aktiivisesti edistää eduskunnassa* (liite 2, kysymys 16). Selvä enemmistö vastanneista (jopa 74 %) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä tämän väittämän kanssa. Tasa-arvon aktiivista edistämistä kannatettiin kaikissa ryhmissä.

Väittämän *eduskunnassa on käytössä riittävästi työkaluja sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi* (liite 2, kysymys 17) vastauksissa näkyi enemmän hajontaa. Kaikista vastaajista 45 prosenttia oli väittämän kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, eli he eivät kaivanneet lisää välineitä tasa-arvon edistämiseen. Lisää välineitä kaivanneita oli eniten samassa kolmessa eduskuntaryhmässä, jotka olivat aikaisemmissa vastauksissaankin ilmentäneet vahvinta tahtoa edistää tasa-arvoa: vihreässä (55 %), vasemmistoliiton (50 %) ja sosialidemokraattisessa eduskuntaryhmässä (42 %). Myös erot nais- ja miesvastaajien välillä näkyivät selvästi: lisää välineitä kaipasi 42 prosenttia naisista ja 16 prosenttia miehistä. Sukupuolten ja ryhmien vastausosuudet ovat vain suuntaa-antavia.

Kyselyssä kartoitettiin häirintää yhdellä kysymyksellä. Vasta aloittaneen eduskunnan osalta ei ollut mielekästä kysyä häirintäkokemuksista. Tätä aiemman tutkimuksen (Björk ym. 2018) tuloksissa puhuttanutta teemaa haluttiin kuitenkin sivuta kartoittamalla toimenpiteitä häirinnän ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi. Väit tämä oli muotoiltu seuraavasti: *Tiedän, miten minun tulee toimia, jos koen häirintää eduskunnassa* (liite 2, kysymys 18). Vastaukset olivat yksiselitteisiä. Suurin osa kaikista vastaajista (81 %) ilmoitti tietävänsä, miten toimia, joten tässä ei liene enää ongelmia (vrt. Björk ym. 2018).

On kuitenkin merkittävää, että yli puolet (56 %) kyselyyn vastanneista kansanedustajista lisäisi tasa-arvotoimia häirintään puuttumiseksi. Tämä kävi ilmi eduskunnan tasa-arvotoimia koskevassa kysymyksessä. Edustajilta kysyttiin näistä seuraavasti: *millaiset toimenpiteet voisivat edistää tasa-arvon toteutumista koko eduskunnan toiminnassa? Valitkaa yksi tai useampi vaihtoehto* (liite 2, kysymys 19).

Enemmistö kyselyyn vastanneista arveli, että eduskunnan perheystävällisyyden lisääminen (66 % vastaajista) ja yhteisesti sovitut säännöt ja toimenpiteet häirintätapauksiin puuttumiseksi (56 % vastaajista) voivat edistää tasa-arvon toteutumista koko eduskunnassa. Lisäksi lähes puolet (48 %) kaikista vastaajista arveli, että tasa-arvon toteutumista eduskunnassa edistäisi myös sen seuraaminen säännöllisesti ja yhteisin mittarein. (Ks. taulukko 7.)

Taulukko 7. Mitkä toimenpiteet voisivat edistää tasa-arvon toteutumista koko eduskunnan toiminnassa? Valitkaa yksi tai useampi vaihtoehto. Osuus kaikista vastaajista (%) suuruusjärjestyksessä.

Toimenpide	Osuus vastaajista (%)
Lisätään eduskunnan perheystävällisyyttä	66 %
Varmistetaan, että eduskunnassa on yhteisesti sovitut säännöt ja toimenpiteet sekä vastuutahot häirintätapauksiin puuttumiseksi	56 %
Tasa-arvon toteutumista eduskunnassa seurataan yhteisin mittarein ja siitä raportoidaan säännöllisesti	48 %
Varmistetaan, että kansanedustajille ja muulle henkilöstölle on selvää, miten häirintätilanteessa tulee toimia	47 %
Kansanedustajien perehdyttämiskoulutukseen sisällytetään tasa-arvokoulutusta	37 %
Järjestetään tasa-arvokoulutusta	29 %
Perustetaan eduskuntaan vaalikaudeksi asettava, koko eduskuntaa edustava tasa-arvotoimikunta	26 %
Järjestetään tasa-arvotietoutta lisääviä tiedotuskampanjoita	23 %
Kehitetään eduskunnan tasa-arvotoimijoiden yhteistyötä ja verkostoitumista	12 %
Ei tarvetta toimenpiteille	11 %

Miehet ja naiset olivat varsin yhtä mieltä häirintään liittyvien toimenpiteiden tarpeellisuudesta. Myös samansuuruinen, vaikkakin pienehkö osuus naisista ja miehistä, oli yhtä mieltä eduskuntaan perustettavan tasa-arvotoimikunnan tai yhteistyön ja verkostojen kehittämisen tarpeellisuudesta. Sen sijaan listan muita konkreettisia tasa-arvotoimia naisvastaajat kannattivat miesvastaajia enemmän. Kaikkien eduskuntaryhmien kolmen tärkeimmän toimenpiteen joukossa olivat (pieniä poikkeuksia lukuun ottamatta) perheystävällisyyden lisääminen ja häirintätapauksiin puuttuminen (vihreässä eduskuntaryhmässä tämä oli vasta neljäntenä). Sukupuolittain ja ryhmitäin tarkastellut tulokset ovat vain suuntaa-antavia.

Viimeinen kysymys kartoitti kansanedustajien käsityksiä siitä, mikä taho eduskunnassa on viime kädessä vastuussa tasa-arvon edistämisestä: *Kenen vastuulla tasa-arvon edistäminen eduskunnassa mielestänne on ensisijaisesti? Valitkaa kolme vaihtoehtoa* (liite 2, kysymys 20). Lähes kolme viidestä vastaajasta nimesi ensisijaiseksi vastuunkantajaksi eduskuntaryhmien johdon. (Ks. taulukko 8.) Useissa avovastauksissa muistutettiin kuitenkin asian olevan viime kädessä ”kaikkien vastuulla”.

Taulukko 8. Kenen vastuulla tasa-arvon edistäminen eduskunnassa mielestänne on ensisijaisesti? Valitkaa enintään kolme vaihtoehtoa. Osuus kaikista vastaajista (%) suuruusjärjestyksessä.

Taho	Osuus vastaajista (%)
Eduskuntaryhmien johto	59 %
Puhemiesneuvosto	40 %
Puhemiehistö	37 %
Kansanedustajat	37 %
Kansliatoimikunta	36 %
Viranhaltijajohto (pääsihteeri, apulaispääsihteeri, hallintojohtaja ja muut osastopäälliköt)	27 %

Eduskuntaryhmien tasa-arvotoimia

Eduskuntaryhmien johdolle suunnatussa kyselyssä selvitettiin, millaisia tasa-arvotoimia eduskuntaryhmillä on käytössä ja mitkä tekijät vaikuttivat siihen, että nyt istuvan eduskunnan valiokunnissa toteutuu aikaisempaa paremmin sukupuolten tasapuolinen edustus (ks. liite 3). Enemmistö vastaajista kertoi, että sukupuolten tasapainoiseen edustukseen valiokunnissa oli tällä kertaa kiinnitetty erityistä huomiota.

Kysely oli suunnattu eduskuntaryhmän johdolle, koska viime kädessä eduskuntaryhmien johto (puheenjohtajat ja työvaliokunta) päättää valiokuntien jäsenistöstä ja puheenjohtajista oman ryhmänsä edustajien osalta. Kyselyyn vastasivat kaikki muut paitsi Liike Nyt -eduskuntaryhmä.

Senioriteetti ei ole tarkkarajainen eikä ainoa kriteeri

Ensimmäisissä kysymyksissä kartoitettiin eduskuntaryhmän johdon näkemyksiä valiokuntien jäsenten valintakriteereistä sekä senioriteetin määrittelystä: *Mitkä tekijät vaikuttavat valittaessa ryhmänne jäseniä valiokuntiin? Entä mitkä tekijät vaikuttavat ryhmässänne senioriteetin kertymiseen?*

Kaikki ryhmät käsitelivät senioriteettia tai parlamentaarista ikää ja kokemusta jollain tavoin vastauksissaan. Senioriteetti mainittiin tärkeimpien valintakriteerin joukossa neljän eduskuntaryhmän johdon vastauksissa (ps, vas, r ja kd). Kristillisdemokraattisen ryhmän johto ilmaisi asian suorimmin: ”Valiokuntapaikat valitaan senioriteettiperiaatteen mukaan”, vaikka totesi myös, että osaamisen ja mielenkiinnon kohteet pyritään huomioimaan. Perussuomalaisten eduskuntaryhmässä kiinnostus, osaaminen ja senioriteetti olivat tärkeimmät kriteerit. Ryhmäjohtoon mukaan senioriteettiperiaatetta käytetään kuitenkin vain, jos paikkoja on vähemmän kuin niihin pyrkijöitä.

Parlamentaarista ikää ja kokemusta korosti myös keskustan ja kokoomuksen ryhmäjohto. Sosialidemokraattisen eduskuntaryhmän johto mainitsi luultavasti samaa tarkoittavan parlamentaarisen uran. Vihreän eduskuntaryhmän johto puolestaan puhui kiinnostuksesta, kokemuksesta ja osaamisesta. Muina kriteereinä mainittiin muun muassa sukupuoli (sd) ja ”sukupuolten tasa-arvon toteutuminen” (r), ”henkilökohtainen äänimäärä” (kd, ps) sekä ”työmäärän tasainen jakautuminen edustajien kesken” (vas), mikä on tärkeää erityisesti pienemmissä eduskuntaryhmissä.

Senioriteetin määrittelyssä oli selviä eroja eduskuntaryhmien välillä. Laajimman määritelmän senioriteetille esittivät perussuomalaisten, kokoomuksen ja vasemmistoliiton ryhmäjohtajat. Perussuomalaiset totesivat senioriteettiperiaatteessa painoarvoa olevan ”mm. parlamenttikokemuksella, kokemuksella kyseisessä valiokunnassa, asemalla puolueessa ja toki myös henkilökohtaisella äänimäärällä”. Kokoomuksen mukaan senioriteetti ”syntyy parlamentaarisen iän, kokemuksen ja osaamisen perusteella”. Vasemmistoliiton ryhmäjohtoon mukaan senioriteetin kertymiseen puolestaan vaikuttaa kansanedustajauran pituuden lisäksi ”mahdollinen toimiminen puoluejohtossa tai valtioneuvostossa”. Sosialidemokraattisen ja ruotsalaisen eduskuntaryhmän johdon määritelmät eivät olleet yksiselitteisiä: ”Senioriteettiin vaikuttaa pääasiallisesti edustajan parlamentaarinen ikä” (r) ja ”Senioriteetti muodostuu parlamentaarista urasta joko Euroopan parlamentissa tai eduskunnassa” (sd). Keskustan, vihreän ja kristillisdemokraattisen eduskuntaryhmien johto esitti senioriteetille puolestaan tarkkarajaisen ja suppean määritelmän, jonka mukaan senioriteetti lasetaan edustajan parlamenttivuosi.

Suppea senioriteetin määrittely edustajavuosina tekee valintaperusteesta mitattavan ja on siten läpinäkyvämpi kriteeri. Jos taas senioriteetin määritelmää laajennetaan poliittiseen kokemukseen, johtajuuteen, henkilökohtaiseen äänimäärään tai muuhun vastaavaan, saatetaan antaa enemmän tilaa piiloon jääville tulkinnoille. Senioriteetin ohella valintakriteereitä on kuitenkin muitakin – eri ryhmissä erilaisia. Siten yksinomaan senioriteetin määritelmän vakiinnuttaminen ei johda sukupuolten tasa-arvon kannalta läpinäkyviin ja tasapuolisiin valintaprosesseihin.

Tasa-arvonäkemyksissä ja edistämiskeinoissa eroja

Toiseksi kysyimme, *millaisia sukupuolten tasa-arvon edistämisen tavoitteita ja keinoja eduskuntaryhmällä on käytössä*. Ehkä edeltävästä, valiokuntien paikkajakoa koskevasta kysymyksestä johtuen, myös tasa-arvotoimia koskevat vastaukset keskittyivät eduskuntaryhmien toimintaan valiokuntapaikkojen jaossa. Puolet kyselyyn vastanneiden eduskuntaryhmien (sd, ps, kesk ja kd) johdosta vastasi ainoastaan tästä näkökulmasta. Kirjallisia sitoumuksia sukupuolten tasa-arvon edistämisestä mainitsi vain harva. Tällaisiin viitattiin ainoastaan keskustan (säännöt) ja kokoomuksen eduskuntaryhmän (puolueen tasa-arvo-ohjelma) vastauksissa. Lisäksi SDP:n ryhmäjohto viittasi tasa-arvolain henkeen.

Vastauksista voi päätellä, ettei tasa-arvoa tai sen edellyttämiä toimia määritelty samalla tavalla kaikissa ryhmissä. Esimerkiksi perussuomalaisten eduskuntaryhmän johto määritteli tasa-arvon siten, että sukupuoli tai mikään muukaan henkilöön liittyvä seikka ei saa vaikuttaa valintoihin. Sitä vastoin muut eduskuntaryhmät määrittelivät tasa-arvon enemmän tai vähemmän proaktiivisesti eli kertoivat pyrkivänsä aktiivisesti vaikuttamaan tasa-arvon toteutumiseen. Kristillisdemokraattien eduskuntaryhmä kuitenkin muistutti, että ”eduskuntaryhmässä sukupuolten tasa-arvo on toteutunut varsin hyvin ilman erillisiä keinoja”.

Laajimmin kysymykseen vastasivat vasemmistoliiton, vihreiden, kokoomuksen ja ruotsalaisen eduskuntaryhmän johdot. Vasemmistoliiton eduskuntaryhmä pyrkii huomioimaan sukupuolten tasa-arvon ”kaikissa päätöksissä ja valinnoissa”. Vasemmistoliiton ja vihreiden ryhmäjohdot käsittelivät poliittisia nimityksiään eduskuntaa laajempänä kokonaisuutena: ”Kun esim. ministereiksi valikoitui naisia, vastaavasti ryhmän puheenjohtajistoon tuli miehiä” (vas). Kokoomuksen ryhmäjohto puolestaan totesi, että tasa-arvo tulee ottaa huomioon kaikessa eduskuntaryhmän päätöksenteossa ja toiminnan seurannassa. Ruotsalaisen eduskuntaryhmän johto mainitsi muun muassa tasa-arvonäkökulman sisällyttämisen lainsäädäntötyöhön. Tasa-arvon sisällyttämiseen kaikkeen valmistelutyöhön viittasi myös sosialidemokraattinen ryhmä, mutta vasta vastauksessaan kolmanteen kysymykseen.

Osassa eduskuntaryhmiä on tehty työtä tasapainoisten valintojen eteen

Kolmantena kysymyksenä ryhmien johdoilta tiedusteltiin seuraavaa: *Sukupuolten tasapainoinen edustus on toteutunut hyvin nykyisen eduskunnan valiokuntien pu-*

heenjohtajapaikoilla. Miten tämä hyvä tulos saatiin aikaan? Vastauksista kävi ilmi, että sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta valiokunnissa on keskusteltu eduskuntaryhmissä ja niiden kesken ennen valiokuntapaikkojen jakoa. Tähän lienee vaikuttanut muun muassa viime kauden lopulla käyty keskustelu *Tasa-arvo eduskuntaryössä* -tutkimuksesta (Björk ym. 2018).

Vastaukset vaihtelivat oman eduskuntaryhmän toimia kuvailevista vastauksista muutosta selittäviin vastauksiin. Ruotsalaisen eduskuntaryhmän johdon vastaus kuuluu jälkimmäisiin: ”Asiasta käytiin eduskunnassa vilkasta keskustelua viime vaalikauden lopussa. Ryhmien johdon ja pääsihteerien palaverissa painotettiin, että olisi tärkeää saada parempi sukupuolijakauma nykyisen eduskunnan valiokuntien puheenjohtajapaikoille. Vaikka jokainen ryhmä päättää itsenäisesti omista puheenjohtajistaan, niin uskomme selvitysten ja keskustelun viime kaudella vaikuttaneen positiivisesti lopputulokseen.”

Yhteiseen keskusteluun viittasi hieman yleisemmällä tasolla kokoomuksen ryhmäjohto, jonka mukaan ”[v]armasti kaikissa eduskuntaryhmissä kiinnitettiin näihin kysymyksiin entistä enemmän huomiota”. Myös kristillisdemokraattisen eduskuntaryhmän johto kommentoi aihetta: ”Kaikki eduskuntaryhmät tiedostavat tasa-arvon tärkeyden ja valinnoissa pyritään aina huomioimaan myös sukupuolten välinen tasa-arvo.”

Sen sijaan muissa kuin edellä mainituissa ryhmissä muutosta ei juurikaan selitetty, vaan lähinnä todettiin oman eduskuntaryhmän näkemys asiasta. Sosialidemokraattisen eduskuntaryhmän johto totesi, että ”kaikessa valmistelutyössä on otettu huomioon tasa-arvonäkemykset”. Perussuomalaiset katsoivat, että valiokuntien varsinainen puheenjohtajuuksien jakautuminen naisten eduksi johtui ”objektiivisten kriteerien noudattamisesta sekä henkilöiden omasta hakeutumisesta kyseisiin tehtäviin”. Toisin sanottuna, lopputulos oli riippumaton tasa-arvokeskustelusta tai -toimista. Samaan tapaan vastasi keskustan eduskuntaryhmän johto, jonka mielestä tasapainoinen lopputulos ryhmän puheenjohtajuuksien sukupuolijakaumassa oli eduskuntaryhmän äänestystulos.

Osassa eduskuntaryhmien johdon vastauksia on havaittavissa, jos ei vastustusta, niin ainakin jonkinasteista nihkeyttä pohtia sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä. Myös näkemykset aktiivisen edistämistyön tarpeesta vaihtelevat joko sen perusteella, nähdäänkö sukupuolikysymys ylipäänsä tai juuri nyt tarpeellisena omassa ryhmässä. Osa eduskuntaryhmistä kuitenkin pitää sukupuolten tasa-arvon jatkuvaa edistämistyötä, seuranta ja keskustelua tärkeänä.

Sukupuolella väliä valiokunnissa?

Valiokuntia tarkastellaan tässä luvussa kahdesta eri näkökulmasta. Ensimmäisessä alaluvussa kuvataan valiokuntien kokoonpanojen ja johdon sukupuolijakaumia. Mittausjakso ulottuu vuoteen 1999 eli yhteensä kuuden eduskunnan ajalle. Tulokset osoittavat, että nais- ja miesenemmistöisimpien valiokuntien kokoonpanoissa ei ole juuri tapahtunut muutosta, mutta yhä useammassa valiokunnassa vallitsee sukupuolten tasapaino (naisia ja miehiä 40–60 %). Myös puheenjohtajien sukupuolijakauma on tällä hetkellä tasapainoinen.

Toisessa alaluvussa tarkastellaan valiokunnissa kuultujen asiantuntijoiden sukupuolijakaumia sekä tasa-arvoasiantuntijoiden kuulemista valiokunnissa. Vuotta 2017 koskevat tiedot ovat pääsääntöisesti vertailukelpoisia vuoden 2005 tutkimustuloksiin nähden (Holli & Saari 2009) ja näyttävät monelta osin myönteistä kehitystä.

Naisten ja miesten edustus valiokunnissa

Sukupuolten edustusta valiokuntien kokoonpanoissa tarkastellaan vuodesta 1999 vuoteen 2019. Tarkasteluhetkiä on yhteensä kuusi: 1999, 2003, 2007, 2011, 2015 ja 2019. Vertailu kahdenkymmenen vuoden taakse on mielenkiintoinen, sillä vaikka naiskansanedustajien määrä on koko tuona aikana ollut noin 40 prosenttia tai sen yli, ei tämä tasapaino ole näkynyt valiokunnissa. Valiokuntien välillä on myös ollut suurta vaihtelua ja sukupuolittunut työnjako on ollut vahvaa: samat valiokunnat ovat edelleen nais- ja miesenemmistöisiä kuin 20 vuotta sitten.

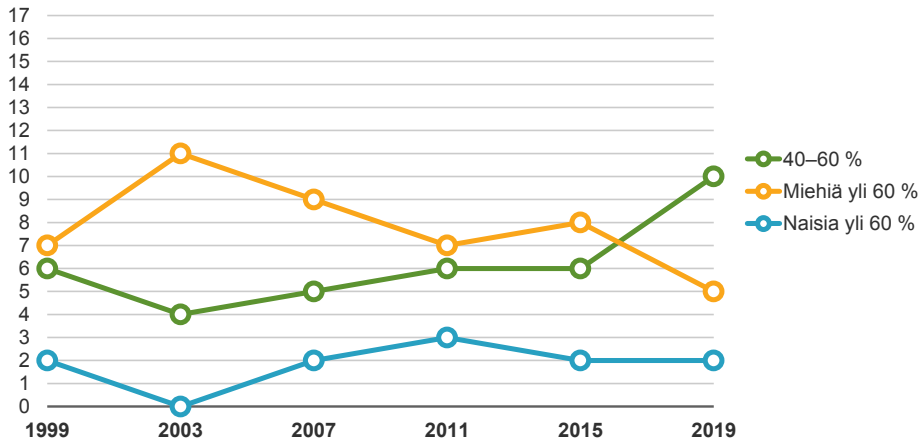
Valiokuntien johdon osalta tiedot ulottuvat vain vuoteen 2007 asti. Vaikka naisten määrällinen edustus valiokuntien puheenjohtajina on lisääntynyt, on politiikan sukupuolittunut työnjako edelleen näkyvissä valiokuntien puheenjohtajuuksia tarkasteltaessa.

Tasapainoisten valiokuntien määrä kaksinkertaistunut

Sukupuolijakaumaltaan tasapainoisia (naisia ja miehiä 40–60 %) valiokuntia oli syksyllä 2019 yhteensä kymmenen (59 %), mikä on ennätysmäärä (ks. kuvio 2; liitetaulukko 21). Tätä ennen, vuosina 1999–2015, tasapainoisia valiokuntia on ollut keskimäärin viisi (27–40 %). Valiokunnista koko mittausjaksolla tasapainoisin on ollut ympäristövaliokunta, joka on ollut tasapainoinen yhtä lukuun ottamatta (1999, naisia 65 %) kaikilla mittauskerroilla. Muita suhteellisen tasapainoisia valiokuntia ovat olleet laki-, sivistys-, sekä työelämä- ja tasa-arvovaliokunnat, joissa sukupuolten tasapaino toteutui neljällä mittauskerralla kuudesta.

Kahdessa valiokunnassa, puolustus- sekä maa- ja metsätalousvaliokunnassa, tasapaino ei ole toteutunut kertaakaan koko mittausjakson aikana. Myös valtiovarain-

valiokunnassa, tarkastusvaliokunnassa, liikenne- ja viestintävaliokunnassa, sosiaali- ja terveysvaliokunnassa sekä tulevaisuusvaliokunnassa jäsenten sukupuolijakauma on ollut tasapainossa vain kerran mittausjaksolla.



Kuvio 2. Tasapainoisten (40–60 %) sekä mies- ja naisenemmistöisten valiokuntien määrä vaalivuosina 1999–2019.

Nais- ja miesenemmistöiset valiokunnat pysyneet samoina

Vaikka tasapainoisten valiokuntien määrässä on tapahtunut kehitystä, olivat pitkälti samat valiokunnat mies- ja naisenemmistöisiä vuonna 2019 kuin kaksikymmentä vuotta sitten. Sukupuolijakaumaltaan epätasapainoisia valiokuntia olivat puolustusvaliokunta, maa- ja metsätalousvaliokunta, liikenne- ja viestintävaliokunta, valtiovainvaliokunta, sosiaali- ja terveysvaliokunta, tulevaisuusvaliokunta sekä tiedusteluvalvontavalio-kunta. Näistä vain sosiaali- ja terveysvaliokunta ja tiedusteluvalvontavalio-kunta ovat naisenemmistöisiä (naisia yli 60 %), loput miesenemmistöisiä (miehiä yli 60 %).

Miesenemmistöisiä valiokuntia on ollut vuodesta 1999 lähtien jokaisella mittauskerralla vähintään seitsemän ja enintään yksitoista. Naisenemmistöisiä valiokuntia on ollut kerrallaan enintään kolme. (Ks. liitetaulukko 21.)

Miesenemmistöisimpiä valiokuntia ovat kaikilla mittauskerroilla olleet puolustus- sekä maa- ja metsätalousvaliokunta. Puolustusvaliokunta on ollut kaikista valiokunnista sukupuolijakaumaltaan segregoitunein koko tarkastelujakson ajan. Sen jäsenistöstä miehiä on ollut enimmillään 94 prosenttia (1999) ja vähimmillään 65 prosenttia (2015). Syksyllä 2019 puolustusvaliokunnan jäsenistä naisia oli 18 prosenttia ja maa- ja metsätalousvaliokunnan jäsenistä 35 prosenttia.

Naisenemmistöisiä valiokuntia ovat vähintään kahdella mittauskerralla olleet sosiaali- ja terveysvaliokunta, sivistysvaliokunta, sekä työelämä- ja tasa-arvovaliokunta. Lisäksi suuressa valiokunnassa ja ympäristövaliokunnassa on kerran ollut naisenemmistö. Vuonna 2019 perustettuun tiedusteluvalvontavaluokuntaan tuli naisenemmistö.

Kansanedustajien keskuudessa suosituimmat ja eniten arvostusta nauttivat valiokunnat ovat valtiovarainvaliokunta ja ulkoasiainvaliokunta (Holli 2014, 136–139; Wiberg & Mattila 1997, 227–230; Björk 2018). Valtiovarainvaliokunnan jäsenistä naisia on vuosien 1999–2019 välillä ollut 24–48 prosenttia ja ulkoasiainvaliokunnan jäsenistä 35–41 prosenttia. Naisten ja miesten osuuksien tasapaino on vakiinnuttu valtiovarainvaliokunnasta kahdella ja ulkoasiainvaliokunnasta kolmella mittauskerralla (kuudesta).

Valiokuntien johto tasapainottunut

Vuoden 2019 tasapainoinen eduskuntavaalitulos näkyi valiokuntakokoonpanojen lisäksi niiden puheenjohtajien valinnassa. Valiokuntien puheenjohtajina naisia oli syksyllä 2019 ennätysmäärä: kymmentä valiokuntaa seitsemästätoista (59 %) johti nainen. Vaikka naisten osuus valiokuntien puheenjohtajista on lisääntynyt, näkyy politiikan sukupuolittunut työnjako edelleen valiokuntien puheenjohtajuuksien jakautumisessa.

Valiokuntien johtoa tarkasteltiin neljänä vaalivuonna vuosien 2007–2019 välillä. Vuonna 2007 nainen oli puheenjohtajana neljässä valiokunnassa (25 %) ja vuosina 2011 ja 2015 kuudessa valiokunnassa (38 %). Varapuheenjohtajien osuuksissa näkyy vastaava kehitys. Kun vielä vuonna 2007 valiokuntien varapuheenjohtajista naisia oli vain 24 prosenttia, vuosina 2011–2019 naisvarapuheenjohtajien määrä vaihteli 53–59 prosentin välillä. (Ks. taulukko 9.)

Taulukko 9. Naisten ja miesten osuudet valiokuntien puheenjohtajista ja varapuheenjohtajista vuosina 2007–2019.

Valiokuntien johdossa	2007		2011		2015		2019	
	pj.	vpj.	pj.	vpj.	pj.	vpj.	pj.	vpj.
Naisia	4	4	6	9	6	10	10	9
Miehiä	12	13	10	8	10	7	7	9
Yhteensä	16	17	16	17	16	17	17	18
<i>Naisten osuus (%)</i>	25 %	24 %	38 %	53 %	38 %	59 %	59 %	50 %

Tilanne kunkin eduskuntavaalivuoden syksyllä.

Valtiovarainvaliokuntaa, ulkoasiainvaliokuntaa, puolustusvaliokuntaa sekä talousvaliokuntaa johti jokaisella tarkastelujakson neljästä mittauskerrasta mies. Sen sijaan maa- ja metsätalous- sekä liikenne- ja viestintävaliokunta saivat vuonna 2019 en-

simmäistä kertaa tarkastelujakson aikana naispuheenjohtajan. (Ks. taulukko 10.) Jäsenistöltään kyseiset valiokunnat eivät edelleenkään ole tasapainossa.

Taulukko 10. Naiset ja miehet valiokuntien puheenjohtajina vuosina 2007–2019.

Valiokunnat	2007	2011	2015	2019
Hallintovaliokunta (HaV)	mies	mies	nainen	nainen
Lakivaliokunta (LaV)	nainen	nainen	mies	nainen
Liikenne- ja viestintävaliokunta (LiV)	mies	mies	mies	nainen
Maa- ja metsätalousvaliokunta (MmV)	mies	mies	mies	nainen
Perustuslakivaliokunta (PeV)	mies	mies	nainen	nainen
Puolustusvaliokunta (PuV)	mies	mies	mies	mies
Sivistysvaliokunta (SiV)	nainen	nainen	mies	nainen
Sosiaali- ja terveysvaliokunta (StV)	mies	mies	nainen	nainen
Suuri valiokunta (SuV)	mies	nainen	nainen	nainen
Talousvaliokunta (TaV)	mies	mies	mies	mies
Tarkastusvaliokunta (TrV)	mies	nainen	mies	nainen
Tiedusteluvalvontavalioikunta (TiV)	-	-	-	mies
Tulevaisuusvaliokunta (TuV)	nainen	nainen	mies	mies
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyV)	mies	nainen	nainen	nainen
Ulkoasiainvaliokunta (UaV)	mies	mies	mies	mies
Valtiovarainvaliokunta (VaV)	mies	mies	mies	mies
Ympäristövaliokunta (YmV)	nainen	mies	nainen	mies
Yhteensä	4 naista / 12 miestä	6 naista / 10 miestä	6 naista / 10 miestä	10 naista / 7 miestä

Valtiovarainvaliokunnan osalta tarkasteltiin myös sen jaostojen puheenjohtajuuksia. Syksyllä 2019 jaostojen puheenjohtajina oli kolme naista ja viisi miestä. Aiemmillä kahdella eduskuntakaudella (vuosina 2011 ja 2015) jaostoja on johtanut kerrallaan vain yksi nainen. Vuoden 2007 jaostojen puheenjohtajatiedot puuttuvat.

Valiokunnissa kuullut asiantuntijat

Tässä luvussa kartoitetaan sukupuolten määrällistä edustusta eduskunnan valiokuntien asiantuntijakuulemisissa. Valiokuntakuulemistien tarkastelu sukupuolinäkökulmasta on tärkeää siitä huolimatta, että valiokunta ei välttämättä voi vaikuttaa kuulemiensa asiantuntijoiden sukupuoleen. Asiantuntijat eivät myöskään ole valiokunnissa ensisijaisesti edustamassa omaa sukupuoltaan. Demokratian ja osallisuuden näkökulmasta on kuitenkin tärkeää tietää, millainen on kuultujen asiantuntijoiden sukupuolijakauma valiokunnittain ja taustatahoittain tarkasteltuna. Jos jakauma on

erittäin epätasapainoinen, on hyvä tarkastella tarkemmin, mistä se kenties johtuu ja onko asialle mahdollista tehdä jotain.

Sukupuolinäkökulma on tärkeä myös politiikan sisältöjen näkökulmasta. Suomi on sitoutunut YK:n Pekingin julistuksen ja toimintaohjelman (1995) mukaisesti tukemaan sukupuolten tasavertaisia osallistumismahdollisuuksia kaikkeen päätöksentekoon sekä edistämään sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista ja sukupuoli-vaikutusten ennakoarviointia kaikessa päätöksenteossa. Lisäksi edellytetään tukea erityisesti kansalaisjärjestöjen, mukaan lukien ”nais- ja feministijärjestöjen” osallistumismahdollisuuksille. Haasteena kuitenkin on, että usein tasa-arvoasiantuntijoita kuullaan vain nimenomaisesti tasa-arvotemoja käsittelevissä esityksissä (Holli & Saari 2009, 51).

Miten valiokuntien kuulemat asiantuntijat valitaan?

Valiokunnat voivat kuulla työnsä tukena asiantuntijoita. Usein valiokunnan kutsu lähetetään organisaatiolle, joka itsenäisesti päättää lähettämänsä asiantuntijan. Osa kuulluista voi myös olla taustatahonsa demokraattisesti valitsevia edustajia, esimerkiksi yhdistyksen puheenjohtajia. Siten valiokunta ei pääsääntöisesti vaikuta kuultavien henkilöiden valintaan. Se voi kuitenkin halutessaan kutsua suoraan myös tiettyjä henkilöitä.

Erityisiä kriteereitä valiokunnissa kuultaville asiantuntijoille ei ole asetettu. Poikkeuksena eduskunnan työjärjestyksessä (40/2000) mainitaan kansalaisaloitteet, joita käsitellessään valiokunnan on varattava aloitteen tekijöiden edustajille tilaisuus tulla kuulluiksi. Lisäksi saamelaisia ja Ahvenanmaata koskevien asioiden käsittelystä on säädetty erikseen.

Eduskunnan käytössä olevassa valiokuntaoppaassa (2015) todetaan pääsääntönä, että valiokunta päättää kutsuttavista asiantuntijoista ja asiantuntijakuulemisen laajuudesta. Sen mukaan ”yleensä ensin kuullaan asian valtioneuvostossa esitelleen ministeriön edustajaa tai edustajia ja sen jälkeen muita asian valmisteluun osallistuneita taikka esimerkiksi yliopistollisen tai muun koulutuksensa vuoksi asiaa tuntevia henkilöitä samoin kuin esimerkiksi sellaisten virastojen, kansalaisjärjestöjen ja muiden tahojen edustajia, joita käsiteltävänä oleva asia erityisesti koskee tai jotka toimialansa takia muuten tuntevat asiaa”. Oppaassa muistutetaan, että asiantuntijamenetelyssä on tärkeää huolehtia tiedonhankinnan monipuolisuudesta ja tasapuolisuudesta.

Aiemman tutkimuksen mukaan (Holli & Saari 2009, 47–50) asiantuntijoiden valinta on monivaiheinen prosessi, jossa usein valiokuntaneuvoksen työstämää perustilaa täydennetään sekä edustajien toiveilla että havaittujen katvealueiden ja asiantuntijoiden omien yhteydenottojen perusteella. Jonkin verran kuulemiset kasaantuvat ja kertautuvat: usein valmisteluvaiheessa kuullut tahot kuullaan myös eduskunnassa ja valiokunnilla on usein myös omat vakikuultavansa (emt., 51).

Valiokuntien asiantuntijakuulemisten sukupuolijakauma tasoittunut

Vuonna 2017 valiokunnissa ja jaostoissa konsultoiduista 3 322 henkilöasiantuntijasta naisia oli yhteensä 1 376 (41,4 %) ja miehiä 1 946 (58,6 %). Naisten osuus lisääntyi 7,5 prosenttiyksikköä vuoteen 2005 verrattuna. Valiokunnille annettiin lisäksi 1 228 organisaation kirjallista lausuntoa. Konsultaatioita oli yhteensä 4 550. (Ks. taulukko 11.)

Henkilökonsultaatioita oli vuonna 2017 reilu neljännes vähemmän verrattuna vuoteen 2005, kun taas organisaatioiden kirjallisten lausuntojen määrä oli yli kaksinkertaistunut. Vuotta 2017 koskevasta aineistosta ei ole mahdollista varmistua, ovatko kaikki henkilöasiantuntijat olleet valiokunnassa paikalla kuultavina.

Taulukko 11. Valiokunnissa kuullut asiantuntijat sukupuolen mukaan sekä organisaatioiden antamat kirjalliset lausunnot vuosina 2017 ja 2005*.

Kuulemiset	Kuulemisten määrä 2017	Kuulemisten määrä 2005*
Asiantuntijakonsultaatit	3 322	4 630
<i>naisia</i>	1 376 (41,4 %)	1 570 (33,9 %)
<i>miehiä</i>	1 946 (58,6 %)	3 060 (66,1 %)
Organisaatioiden lausunnot	1 228	557
Yhteensä	4 550	5 187

*Holli & Saari 2009, 57–58.

Useimmissa valiokunnissa asiantuntijoiden sukupuolijakauma tasainen

Valiokunnittain tarkasteltuna naisten osuus kuulluista asiantuntijoista vaihteli vuonna 2017 vajaasta kolmanneksesta (MmV 29,9 %) reiluun puoleen (SiV 52,9 %). Asiantuntijoiden sukupuolijakauma oli vuonna 2017 tasapainoinen (naisia ja miehiä 40–60 %) kymmenessä valiokunnassa (10/16). (Ks. kuvio 3; liitetaulukko 22.)

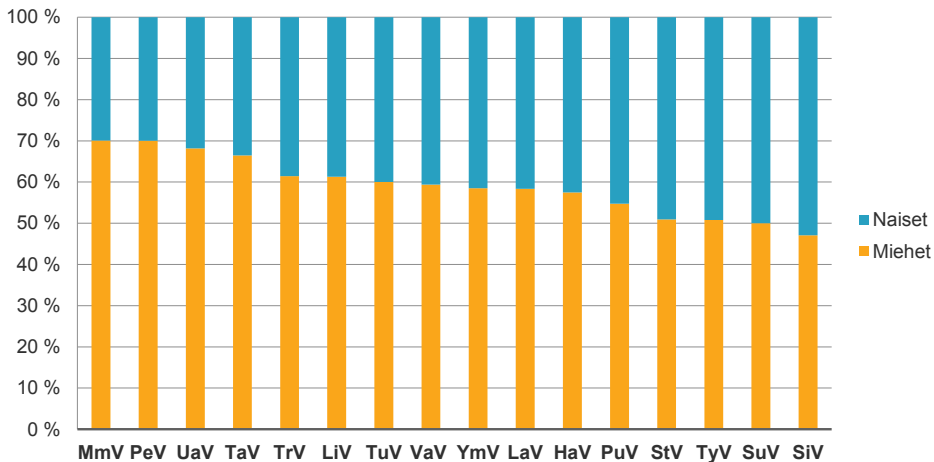
Vuoteen 2005 verrattuna tasapainoisten valiokuntien määrä on tuplaantunut. Asiantuntijoiden sukupuolijakauma oli tasapainoinen vuonna 2005 viidessä valiokunnassa (5/15). Naisiasiantuntijoiden osuus lisääntyi aiempaan mittaukseen nähden kolmea valiokuntaa (MmV, StV, UaV) lukuun ottamatta kaikissa valiokunnissa.

Missään valiokunnassa naiset eivät olleet asiantuntijakuulemisissa selkeänä enemmistönä (yli 60 %) kummassakaan mittauksessa. Toisin sanoen kaikissa valiokunnissa kuulluista asiantuntijoista oli molempina mittausvuosina miehiä yli 40 prosenttia: vuonna 2017 miehiä oli asiantuntijoina suhteessa vähiten sivistysvaliokunnassa 47,1 prosenttia ja vuonna 2005 sosiaali- ja terveysvaliokunnassa 44,5 prosenttia.

Naisiasiantuntijoiden osuus kaikista kuulluista jäi vuonna 2017 alle kolmanneksen kolmessa valiokunnassa: maa- ja metsätalousvaliokunnassa (29,9 %), perustus-

lakivaliokunnassa (30,0 %) ja ulkoasiainvaliokunnassa (31,8 %). Vuonna 2005 osuus jäi alle kolmanneksen yhteensä kahdeksassa valiokunnassa.

Valtiovarainvaliokunnan käytännön työskentely tehdään jaostoissa, joiden tehtävänä on valmistella valiokunnan käsiteltävänä oleva asia ja laatia siitä mietintö- tai lausuntoluonnos valiokuntaa varten. Jaostoittain tarkasteltuna naisia kuultiin suhteessa vähiten maatalousjaostossa (16,7 %) ja eniten asunto- ja ympäristöjaostossa (59,4 %). Valiokuntien välisessä vertailussa valtiovarainvaliokunnan lukuun on laskettu myös sen jaostoissa kuullut asiantuntijat. (Ks. kuvio 3.)



Kuvio 3. Valiokunnissa kuullut asiantuntijat sukupuolen mukaan vuonna 2017 (%).

Naisten osuus kuulluista asiantuntijoista oli pääsääntöisesti suurin sellaisissa valiokunnissa, joiden kokoonpanossa naisten osuus oli suurin, ja päinvastoin pienin sellaisissa, joissa osuus kokoonpanossa oli pienin. Tätä selittää muun muassa jyrkkä alojen ja ammattien sukupuolen mukainen segregatio, mikä näkyy vahvasti myös eduskunnan työjaossa.

Vuonna 2015 naisten osuus valiokuntien jäsenistä oli yli 60 prosenttia kolmessa valiokunnassa: sosiaali- ja terveysvaliokunnassa, sivistysvaliokunnassa ja suuressa valiokunnassa. Näissä valiokunnissa vuonna 2017 kuulluista asiantuntijoista oli naisia noin puolet. (Ks. taulukko 12.) Miesten osuus jäsenistä oli vuonna 2015 yli 60 prosenttia kahdeksassa valiokunnassa. Näistä neljässä valiokunnassa naisten osuus vuonna 2017 kuulluista asiantuntijoista jäi alle 40 prosentin. (Ks. taulukko 14.)

Taulukko 12. Naisten osuus asiantuntijoista niissä valiokunnissa, joiden kokoonpanoissa oli naisia vähintään 60 %.

Valiokunta	Naisia (%) valiokunnan kokoonpanossa 2015	Naisia (%) kuulluista asiantuntijoista 2017
Sosiaali- ja terveysvaliokunta (StV)	76,5 %	49,1 %
Sivistysvaliokunta (SiV)	70,6 %	52,9 %
Suuri valiokunta (SuV)	60,0 %	50,0 %

Taulukko 13. Naisten osuus asiantuntijoista niissä valiokunnissa, joiden kokoonpanoissa oli naisia 40–60 %.

Valiokunta	Naisten osuus (%)2015	Naisia (%) kuulluista asiantuntijoista 2017
Ympäristövaliokunta (YmV)	58,8 %	41,5 %
Lakivaliokunta (LaV)	58,8 %	41,5 %
Liikenne- ja viestintävaliokunta (LiV)	47,1 %	38,7 %
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyV)	41,2 %	49,2 %
Ulkoasiainvaliokunta (UaV)	41,2 %	31,8 %

Taulukko 14. Naisten osuus asiantuntijoista niissä valiokunnissa, joiden kokoonpanoissa oli naisia alle 40 %.

Valiokunta	Naisia (%) valiokunnan kokoonpanossa 2015	Naisia (%) kuulluista asiantuntijoista 2017
Tarkastusvaliokunta (TrV)	36,4 %	38,6 %
Perustuslakivaliokunta (PeV)	35,3 %	30,0 %
Puolustusvaliokunta (PuV)	35,3 %	45,2 %
Valtiovarainvaliokunta (VaV)	28,6 %	40,6 %
Hallintovaliokunta (HaV)	23,5 %	42,5 %
Maa- ja metsätalousvaliokunta (MmV)	23,5 %	29,9 %
Tulevaisuusvaliokunta (TuV)	23,5 %	40,0 %
Talousvaliokunta (TaV)	17,6 %	33,6 %

Tutkimusta edustavista vain neljännes naisia

Henkilöasiantuntijat jaettiin aiemman tutkimuksen (Holli & Saari 2009) mukaisesti viiteen ryhmään organisaatiotyyppin mukaan. Julkisen sektorin ryhmän muodostivat ministeriöt, eduskunta, valtion virastot ja laitokset, kunnat, muut julkiset organisaatiot, ministerit ja muut poliitikot. Yksityisen sektorin ryhmään kuuluivat yritykset. Kolmannen sektorin ryhmään kuuluivat kaikki järjestöjen (ml. kansalaisjärjestöt ja

työmarkkinajärjestöt) sekä kirkon ja uskonnollisten yhteisöjen edustajat. Tieteen, tutkimuksen ja oppilaitosten ryhmään luokiteltiin yliopistojen, ammattikorkeakoulujen, oppilaitosten ja tutkimuslaitosten edustajat sekä yksittäiset akateemiset henkilöasiantuntijat. Ryhmään ”muu” merkittiin ne muutamat asiantuntijakonsultaatiot, joita ei voitu luokitella edellä olevan jaottelun mukaisesti, esimerkiksi vain nimillä ilman taustatahoa mainitut kansalaisaloitteiden tekijöiden edustajat (yhteensä 11 henkilöä).

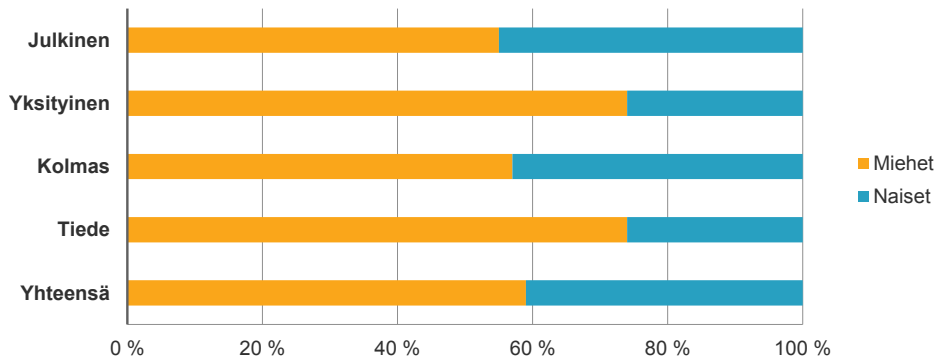
Eniten konsultaatioita oli julkisen sektorin taustaryhmässä (1 812), hieman yli puolet kaikista henkilökuulemisista (54,5 %). Myös kolmannen sektorin konsultaatioita oli suhteessa paljon (958), reilu neljännes kuulemisista (28,8 %). (Ks. taulukko 15.)

Taulukko 15. Valiokunnissa kuullut asiantuntijat edustamansa sektorin mukaan vuonna 2017.

Asiantuntijan sektori	Konsultaatioita yhteensä	Osuus (%) konsultaatioista
Julkinen	1 812	54,5 %
Yksityinen	165	5,0 %
Kolmas	958	28,8 %
Tiede, tutkimus ja oppilaitokset	376	11,3 %
Muut	11	0,3 %
Yhteensä	3 322	100 %

Naisten osuus oli suurin julkisen sektorin henkilöasiantuntijoista (45,2 %) ja kolmannen sektorin henkilöasiantuntijoista (43,2 %). Tieteen, tutkimuksen ja oppilaitosten (26,3 %) sekä yksityisen sektorin edustajista (26,1 %) naisten osuus jäi reiluun neljännekseen. Muiden asiantuntijoiden ryhmää ei ole mielekästä tarkastella sukupuolittain sen pienen koon takia. (Ks. kuvio 4; liitetaulukko 23.)

Verrattuna aiempaan mittaukseen naisten osuus on kasvanut kaikissa ryhmissä. Vuonna 2005 naisten osuus ei missään ryhmässä ylittänyt 40 prosentin rajaa. Nyt sekä julkisen että kolmannen sektorin edustajista osuus asettuu tämän rajan yläpuolelle. Suhteessa eniten muutosta on tapahtunut tieteen ja tutkimuksen ryhmässä naisten osuuden jäädessä kuitenkin edelleen vain noin neljännekseen. Tutkijoita kuultiin paljon etenkin perustuslakivaliokunnassa.



Kuvio 4. Valiokunnissa kuullut asiantuntijat sukupuolen ja edustamansa sektorin mukaan 2017 (%).

Ministeriöiden edustajissa tasapuolisesti naisia ja miehiä

Ministeriöiden asiantuntijoista naisia oli julkisen sektorin keskiarvoa suurempi osuus, jopa yli puolet (52,5 %). Ministeriöittäin tarkasteltuna naisten osuus oli suurin liikenne- ja viestintäministeriön (67,6 %) ja pienin maa- ja metsätalousministeriön asiantuntijoista (32,7 %).

Muutosta ministeriökohtaisissa tuloksissa on tapahtunut jonkin verran vuoteen 2005 verrattuna (ks. taulukko 16). Naisten ja miesten osuudet asettuivat edellisen mittauksen tapaan tasapainoiseen jakaumaan yhteensä kahdeksassa ministeriössä. Vuonna 2005 neljän ministeriön asiantuntijoissa oli selvä miesenemmistö. Nyt vuonna 2017 kahdessa oli selvä naisenemmistö ja kahdessa selvä miesenemmistö. Nämä olivat mittauskerroilla osin eri ministeriöitä. Asiantuntijoiden määrät ovat kuitenkin liian pieniä tarkkojen ministeriökohtaisten johtopäätösten tekemiseen.

Ministeriöiden edustajien asiantuntijakonsultaatiot muodostivat liki puolet (47,9 %) julkisen sektorin henkilökuulemisista. Osuus oli jonkin verran aiempaa mittausta vähemmän: vuonna 2005 ministeriöitä edusti 58,0 prosenttia julkisen sektorin asiantuntijoista.

Taulukko 16. Valiokunnissa kuullut asiantuntijat edustamansa ministeriön mukaan vuonna 2017 (ja 2005*).

Ministeriö	Asiantuntijat 2017	Naisia (%) 2017	Naisia (%) 2005*
Liikenne- ja viestintäministeriö (LVM)	74	67,6 %	48,3 %
Ympäristöministeriö (YM)	53	64,2 %	50,0 %
Oikeusministeriö (OM)	91	59,3 %	51,3 %
Valtioneuvoston kanslia (VNK)	129	54,3 %	-

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM)	132	53,0 %	54,6 %
Valtiovarainministeriö (VM)	17	52,9 %	35,9 %
Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM)	67	52,2 %	47,1 %
Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM)	108	51,9 %	41,9 %**
Ulkoministeriö (UM)	32	46,9 %	47,7 %
Sisäministeriö (SM)	89	41,6 %	25,6 %
Puolustusministeriö (PLM)	24	37,5 %	5,3 %
Maa- ja metsätalousministeriö (MMM)	52	32,7 %	45,8 %
Yhteensä	868	52,5 %	43,3 %

* Holli & Saari 2009, 70.

**Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) vuoden 2005 osuuteen on yhdistetty silloisten kauppa- ja teollisuusministeriön (KTM) ja työministeriön (TM) asiantuntijakuulemisten määrät.

Tasa-arvoasiantuntijoiden kuuleminen satunnaista

Aineistosta tarkasteltiin myös valtiollisten tasa-arvoelinten ja muiden sukupuolten tasa-arvoon liittyvien toimijoiden edustusta asiantuntijakuulemisissa. Valtiollisia tasa-arvoelimiä, hallituksen tasa-arvoyksikköä (TASY), tasa-arvovaltuutettua (TAS) ja tasa-arvoasiain neuvottelukuntaa (TANE) kuultiin yhteensä kahdeksan kertaa vuonna 2017. Sekä valtuutettua että neuvottelukuntaa kuultiin yhteensä kolme kertaa ja tasa-arvoyksikköä kaksi kertaa. Eniten tasa-arvoviranomaisia kuuli työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (yhteensä viisi kertaa).

Sukupuolten tasa-arvon kannalta olennaisia ovat myös yhdenvertaisuusviranomaiset, etenkin yhdenvertaisuusvaltuutettu, joka käsittelee sukupuoleen perustuvaa syrjintää silloin, kun se yhdistyy muihin syrjintäperusteisiin (moniperusteinen syrjintä). Yhdenvertaisuusvaltuutetun edustajaa kuultiin vuonna 2017 yhteensä neljä kertaa. Lausunnot eivät kuitenkaan välttämättä liittyneet sukupuolten tasa-arvoon, joten näiden osuus on jätetty pois yhteenvedosta (ks. taulukko 17).

Vuonna 2017 kuultiin naisjärjestöjen edustajaa kerran (Naisjärjestöt Yhteistyössä – NYTKIS ry) ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen järjestöjen edustajia yhteensä viisi kertaa (Seta ry, Trasek ry, Sateenkaariperheet ry). Muista moninaisuus- ja ihmisoikeusjärjestöistä kuultiin myös kerran Amnesty Internationalin Suomen osaston ja kerran Monimuotoiset perheet -verkoston edustajaa. Näiden järjestöjen kuulemiset liittyivät äitiyslain (KAA 3/2016) ja nimilain (HE 104/2017) käsittelyihin.

Tasa-arvo- ja sukupuolentutkimuksen asiantuntijoita kuultiin vuonna 2017 vain kahdesti, kerran sote-järjestämislakeihin liittyen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa (HE 15/2017) ja kerran tulevaisuusselontekoon liittyen sivistysvaliokunnassa (VNS 6/2017).

Tämän selvityksen perusteella tasa-arvoasiantuntijoita ei kuultu vain nimenomaisesti tasa-arvoteemoja käsittelevissä esityksissä (vrt. Holli & Saari 2009, 51), vaan myös esimerkiksi valtion talousarvioehdotuksen (HE 106/2017) ja hallituksen vuosikertomuksen (K 14/2017) yhteydessä.

Taulukko 17. Eri tasa-arvoasiantuntijatahojen henkilökonsultaatiot vuosina 2017 ja 2005*.

Tasa-arvoasiantuntijataho	Henkilökonsultaatioita vuonna 2017	Henkilökonsultaatioita vuonna 2005*
Tasa-arvoviranomaiset	8	12
Nais-, mies- ja tasa-arvojärjestöt yhteensä*	8	6
<i>naisjärjestöt</i>	1	6
<i>miesjärjestöt</i>	0	0
<i>muut tasa-arvo-, moninaisuus- ja ihmisoikeusjärjestöt</i>	7	-
Tasa-arvo- ja sukupuolentutkimuksen asiantuntijat	2	20
Yhteensä	18	38

*Holli & Saari 2009, 70–73, 76.

Verrattuna aiempaan mittaukseen tasa-arvoasiantuntijoiden kuuleminen näyttäisi vähentyneen jonkin verran (ks. taulukko 17). Luvut ovat kuitenkin täysin vertailukelpoisia vuoden 2005 tietoihin (Holli & Saari 2009) vain tasa-arvoviranomaisten ja nais- ja miesjärjestöjen osalta. Molempina vuosina näiden tahojen kuuleminen on ollut melko vähäistä. Huomionarvoista on myös se, että miesjärjestöjen edustajia ei kuultu kertaakaan kumpanakaan seurantavuotena.

Taulukkoon on nostettu järjestöjen osalta myös sukupuolen ja perheiden moninaisuuden sekä ihmisoikeusjärjestöjen edustajat. Aiemmasta raportista ei käy ilmi, oliko näiden tahojen kuulemistä tutkittu myös vuoden 2005 aineistosta. Myöskään tasa-arvo- ja sukupuolentutkimuksen asiantuntijoiden osalta lukujen vertailukelpoisuutta ei ole varmistettu. Aiemmassa tutkimuksessa tieteen, tutkimuksen ja oppilaitosten edustajien tasa-arvo- ja gender-osaamista oli selvitetty tarkemmin. Vuoden 2005 luku sisälsi esimerkiksi henkilöitä, jotka olivat jossain vaiheessa uraansa tehneet tasa-arvo- tai sukupuolentutkimusta. Vuoden 2017 osalta tieto perustuu vain aineistossa ilmoitettuihin tietoihin, esimerkiksi nimikkeeseen tai taustatahoon. Tästä syystä ei voida sanoa, johtuuko vähentynyt määrä vain mittaustavan eroista. Näitä tuloksia tulisikin selvittää tarkemmin jatkotutkimuksin.

Valiokuntakuulemisten seuranta tarvitaan

Tulokset osoittavat, että sukupuolten määrällinen edustus valiokuntien asiantuntijakuulemisissa on tasoittunut. Etenkin tutkijoiden ja tieteen sekä yksityisen sektorin edustajien epätasapainoisten osuuksien vuoksi määrällistä tarkastelua on kuitenkin syytä jatkaa. Nämä ovat myös sektoreita, joissa asiantuntijoiden valinta on muita enemmän henkilöitynyttä (Holli & Saari 2009, 88). Myös valiokunnittainen seuranta on jatkossa tärkeää, sillä naisten ja miesten konsultointien määrät vaihtelivat valiokunnittain. Valiokunnan kokoonpanon sukupuolijakauma näkyi jossain määrin asi-

antuntijoiden sukupuolijakaumassa alojen ja ammattien sukupuolen mukaisen eriytymisen toki vaikuttaessa molempiin.

Asiantuntijoiden sukupuolijakaumien määrällinen tarkastelu ei kerro siitä, miten naisten, miesten ja sukupuolivähemmistöjen edustajien näkökulmat välittyivät valiokuntatyön sisältöihin. Asiantuntijat ovat ensisijaisesti valiokunnissa edustamassa taustatahojaan eivätkä sukupuoltaan. Mikään sukupuoli ei myöskään takaa tasa-arvo-osaamista. Tästä syystä sukupuolinäkökulman huomioon ottamista valiokuntien työssä tarkasteltiin tasa-arvoviranomaisten ja muiden tasa-arvotoimijoiden edustuksen avulla. Vuonna 2017 kuultiin melko vähän naisjärjestöjä ja sukupuolentutkimuksen edustajia. Miesjärjestöjä ei kuultu valiokunnissa lainkaan.

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen eduskunnassa

Selvityksen kolmannessa osassa raportoidaan pääasiassa eduskunnan virkakunnan edustajilta saadut tiedot käynnissä olevista toimenpiteistä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Lisäksi luvun lopussa pohditaan selvityksen koko aineiston perusteella sitä, miten sukupuolten tasa-arvoa eduskunnassa voisi jatkossa vahvistaa.

Työ sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi käynnistynyt

Tasa-arvo eduskuntatyössä -tutkimuksen (Björk ym. 2018) ohjausryhmä lähetti 25.1.2019 eduskunnan puhemies Paula Risikolle ehdotuksensa toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi eduskuntatyössä. Ehdotus sisälsi yhteensä noin 40 toimenpidettä liittyen niin työn ja perhe-elämän yhdistämiseen, häirinnän ehkäisyyn, tasa-arvo-osaamisen ja verkostojen vahvistamiseen kuin valiokuntapaikkojen ja puheenjohtajuuksien tasa-arvoisempaan jakamiseen.

Valiokuntien toimintaa koskevia toimenpidesuosituksia sisältyi myös *Sukupuoli eduskunnan asiantuntijakuulemisissa* -tutkimukseen (Holli & Saari 2009, 94–99), ja niitä tarkastellaan tässä rinnakkain soveltuvin osin.

Eduskunnan virkakunnalta saatujen vastausten perusteella työ sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi eduskunnassa on käynnistynyt: eduskuntaryhmien edustajista koostuva eduskunnan tasa-arvoneuvosto on perusteilla, työn ja perheen yhteensovittamisen toimia on vahvistettu, häirintäohjeistus on laadittu ja koulutusta on annettu. Etenkin häirintäohjeistus tunnetaan kyselymme perusteella hyvin. Monilta osin on kuitenkin vielä varaa parantaa.

Tasa-arvoneuvosto aloittamassa toimintaansa

Tärkeimpänä uutena avauksena eduskunta on perustamassa uutta kansanedustajista koostuvaa *tasa-arvoneuvostoa*, jonka on tarkoitus aloittaa toimintansa vuoden 2020 valtiopäivien alussa.

Tasa-arvo eduskuntatyössä -tutkimuksen toimenpidesuosituksissa ehdotetun toimielimen perustamisessa aloitteellinen henkilö oli ensimmäinen varapuhemies Tuula Haatainen, josta oli tarkoitus tulla neuvoston ensimmäinen puheenjohtaja. Haataisen tultua nimitetyksi 10.12.2019 työministeriksi pääministeri Sanna Marinin hallitukseen neuvoston puheenjohtajaksi tulee ensimmäinen varapuhemies Antti Rinne.

Eduskunnan tasa-arvoneuvoston yksi tärkeimmistä tehtävistä on analysoida ja arvioida *Tasa-arvo eduskuntatyössä* -hankkeen ohjausryhmän esittämät toimenpi-

desuositukset (25.1.2019) ja tehdä tarvittavia esityksiä niiden toimeenpanemiseksi. Suosituksia käsiteltiin kansliatoimikunnassa maaliskuussa 2019, mutta eduskunnan hallintojohtajan mukaan kansliatoimikunta ei vielä tuolloin antanut hallinto- ja palveluosastolle toimeksiantoa päätösten toteuttamisesta.

Työn ja perhe-elämän yhdistämisen mahdollisuuksia parannettu

Tasa-arvo eduskuntatyössä -tutkimuksen ohjausryhmä (25.1.2019) esitti toimenpiteitä kansanedustajan työn kuormittavuuden ja perhe-elämän yhdistämisen helpottamiseksi. Ehdotettuja toimia olivat muun muassa työpsykologin palkkaaminen, sairasloman pitämisen helpottaminen, sairaan lapsen hoitopalvelu, lastenhoitohuoneen käyttöönotto, perheystävällisyyskyselyn toteuttaminen sekä perhepoliittisten linjausten laatiminen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden pitämisen helpottamiseksi.

Eduskunnan hallintojohtajan mukaan työpsykologipalveluiden hankkiminen on mukana eduskunnan työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Lisäksi eduskunnan B-rakennuksessa on otettu uudelleen käyttöön rauhallinen, lastenhoitoon ja syöttämiseen soveltuva tila. Myös F-talosta löytyy lastenhoitoon tarkoitettu taso. Sairaalan lapsen hoitopalvelun kustannuksista on tehty arviolaskelma, joka on toimitettu eduskuntatyötä kehittäväälle työryhmälle.

Epäasialliseen käytökseen ja häirintään puututtu ohjein ja koulutuksin

Tasa-arvo eduskuntatyössä -tutkimuksen ohjausryhmä (25.1.2019) esitti lisäksi toimia häiritsevän käytöksen vähentämiseksi eduskunnassa. Tällaisia toimenpiteitä olisivat esimerkiksi hyvän ja toisia kunnioittavan käytöksen merkityksestä tietoutta lisäävä kampanja sekä toimivat prosessit, joilla epäasialliseen käytökseen ja häirintään voisi reagoida.

Eduskunnan henkilöstön osalta ohjeet epäasiallisen kohtelun ja häirinnän estämiseksi ovat olleet voimassa jo vuodesta 2017 (KTK 23.3.2017). Kansanedustajien osalta vastaavat ohjeet annettiin vuonna 2018 toteutetun tutkimuksen havaintojen myötä (KTK 11.10.2018). Lisäksi osana uusien kansanedustajien perehdytyskoulutusta 21.5.2019 järjestettiin 45 minuutin pituinen koulutustilaisuus, jonka aiheena olivat epäasiallinen käytös ja häirinnän estäminen sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Kouluttajina olivat eduskunnan hallintojohtaja sekä vastaava työterveyslääkäri.

Valiokuntia koskevien suositusten toimeenpanoa pohditaan

Tasa-arvo eduskuntatyössä -tutkimuksen ohjausryhmä (25.1.2019) teki useita ehdotuksia sukupuolten tasa-arvon lisäämiseksi valiokuntien puheenjohtaja- ja jäsenvalinnoissa. Ohjausryhmä ehdotti, että puhemies lähettäisi eduskuntaryhmien johdolle vaalikeväisin kirjeen keskustelun herättämiseksi sukupuolten tasa-arvon huomioon ottamisesta valiokuntapaikoista päätettäessä. Käytännössä ehdotettiin, että ryhmät

asettaisivat yhteisen tavoitteen valiokuntien puheenjohtajuuksien tasa-arvoisen jakautumisen edistämiseksi ja tarvittaessa järjestäisivät sovittelun tavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi pidettiin tärkeänä tilanteen näkyväksi tekemistä ja tiedottamista lopullisten valintojen varmistuttua.

Eduskunnan apulaispääsihteerin mukaan valiokuntasihteeristö ei ole omalta osaltaan ryhtynyt yllä mainittujen suositusten johdosta toimenpiteisiin. Apulaispääsihteerin mukaan asia on tärkeä, mutta aloitteen valiokuntapaikkojen tasapuolisemman jakautumisesta pitäisi tulla puhemiehistöltä tai eduskuntaryhmiltä.

Lisäksi ohjausryhmä ehdotti senioriteetin kertymisen läpinäkyvyyden varmistamista keräämällä tietoa siitä, millä perusteella halutuimmat tehtävät (ks. esim. Björk 2018, 26–28) jaetaan vaalikausittain sekä selvitystä siitä, edistäisikö valiokuntien jäsenten nykyistä monipuolisempi ammatti-, kokemus- ja koulutustausta valiokuntapaikkojen tasa-arvoisempaa jakautumista ja asioiden monipuolisempaa käsittelyä.

Apulaispääsihteerin mukaan eduskuntaryhmien pääsihteerit voisivat kiinnittää valiokuntien jäsenvalinnoissa aiempaa enemmän huomiota monipuoliseen ammatti-, kokemus- ja koulutustaustaan ja kenties laatia jonkinlaiset ohjeistukset asiasta. Tämä voisi edesauttaa lakien nykyistä laadukkaampaa ja monipuolisempaa valmistelua. Senioriteettiperiaatteen merkityksen hän puolestaan arveli olevan muuttumassa ainakin joissain ryhmissä. Esimerkiksi vuonna 2019 valtiovarainvaliokuntaan valittiin useita ensimmäisen kauden edustajia, vaikka yleensä valtiovarainvaliokuntaan on valittu vain eniten senioriteettia kerryttäneet edustajat (Nousiainen 1977, 242). Lisäksi vuonna 2019 valiokunnan puheenjohtajaksi valittiin ainakin yksi ensimmäisen kauden kansanedustaja, mikä on poikkeuksellista.

Vastaavia valiokuntia koskevia suosituksia sisältyi myös *Sukupuoli eduskunnan asiantuntijakuulemisissa* -tutkimukseen (Holli & Saari 2009, 94–99). Tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota myös valiokunnissa kuultavien asiantuntijoiden sukupuolitasapainoon sekä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen valiokuntien toimintakäytännöissä. Tutkimuksessa esitettiin, että asiantuntijoiden sukupuolitasapainoon kiinnitettäisiin huomiota niin valiokuntaoppaassa, valiokuntien lähettämissä asiantuntijakutsuissa kuin valiokuntaneuvosten koulutuksissa.

Eduskunnan valiokuntaoppaan (1/2015) mukaan ”asiantuntijamenettelyssä on tärkeää huolehtia tiedonhankinnan monipuolisuudesta ja tasapuolisuudesta”. Valiokuntasihteeristön päällikkönä toimivan apulaispääsihteerin mukaan valiokuntaneuvosten kanssa on käsitelty valiokuntien työtapoja ja todettu, että kyseinen valiokuntaoppaan kirjaus pitää sisällään myös asiantuntijoiden sukupuolijakauman tasapainon. Hän ei nähnyt estettä asiantuntijoiden sukupuolijakauman tasapainoisuuteen kehottavan kirjauksen lisäämiselle valiokuntien asiantuntijakutsupohjaan. Hän kannatti myös valiokuntasihteeristön osaamisen kasvattamista tasa-arvoasioissa.

Seurannan kehittämiseksi nähdään tarvetta

Sukupuolten tasa-arvon tilanteen systemaattista ja läpinäkyvää seuranta pidettiin tärkeänä niin *Tasa-arvo eduskuntatyössä* -tutkimuksen ohjausryhmän (25.1.2019) kuin Sukupuoli valiokuntien asiantuntijakuulemisissa -tutkimuksenkin suosituksissa (Holli & Saari 2009, 94–99).

Hollin ja Saaren (2009, 95) mukaan eduskunnan tulisi kerätä tietoja niin edustajien valiokuntapreferensseistä kuin paikkojen lopullisesta jakautumisesta. Tämä mahdollistaisi analyysin siitä, ketkä kansanedustajat pääsevät toivomiinsa valiokuntiin ja ketkä eivät. Samalla voitaisiin seurata, ettei paikkojen jaossa systemaattisesti painoteta vain yhtä sukupuolta. Lisäksi ehdotettiin systemaattisen seurannan aloittamista valiokunnissa kuultujen asiantuntijoiden nimestä, sukupuolesta, asemasta sekä taustaorganisaatiosta. Valiokuntien tulisi kerätä ja toimittaa tiedot säännöllisesti eduskunnan hallinnolle. (Emt., 96–97.)

Eduskunnan mahdollisuuksia toimia seurantajärjestelmien kehittämiseksi tiedusteltiin eduskunnan tietopalveluiden johdolta. Saatujen vastausten mukaan systemaattisen seurannan kehittämiseen ei ole tällä hetkellä resursseja sen paremmin sisäisessä tietopalvelussa kuin eduskunnan kirjastossakaan. Vastuun valiokunnissa kuultujen asiantuntijoiden tilastoinneista katsottiin kuuluvan ensisijaisesti valiokuntasuhteeristölle.

Valiokuntasuhteeristön päällikkönä toimiva apulaispääsihteeri Timo Tuovinen piti seurantajärjestelmien kehittämistä tärkeänä toimenpiteenä. Hänen mukaansa valiokuntapaikkojen ja puheenjohtajuuksien seurannan kehittämisessä voisi hyödyntää jo olemassa olevaa kansanedustajien henkilötietokantaa. Valiokunnan asiantuntijoiden seuranta voisi puolestaan sopia osaksi käynnissä olevaa päätöksenteon tietotutkimusta. Hän oli sitä mieltä, että aloitteen seurannan kehittämiseksi olisi hyvä tulla eduskunnan poliittiselta johdolta.

Miten eteenpäin?

Tämä selvitys on tarkoitettu tilannekatsaukseksi sukupuolten tasa-arvon esteistä ja edistysaskeleista eduskunnassa. Olemme tarkastelleet eduskuntaryhmien ja valiokuntien kokoonpanoja, johtoasemia ja toimintaa sekä kansanedustajien ja eduskuntaryhmien johdon näkemyksiä sukupuolten tasa-arvosta eduskunnassa. Lisäksi olemme haastatelleet joitakin virkakunnan edustajia. Selvityksen perusteella sukupuolella on ainakin joissain kysymyksissä väliä niin eduskuntaryhmissä, valiokunnissa kuin koko eduskunnan toiminnassa.

Vastuu tasapainoisesta edustuksesta kuuluu poliittiselle johdolle

Lukumääräisesti tarkasteltuna naisten ja miesten edustus eduskunnassa on tasapainoisempi kuin koskaan. Kevään 2019 eduskuntavaaleissa eduskuntaan äänestettiin

ennätysmäärä naisia, 47 prosenttia. Yhdeksästä eduskuntaryhmästä viisi on sukupuolijakaumaltaan tasapainossa (naisia ja miehiä 40–60 %). Tasapainoisten valiokuntien määrä on kaksinkertaistunut edeltävään eduskuntaan nähden viidestä kymmeneen. Sukupuolen mukainen työnjako eduskunnassa on kuitenkin vahvaa: nais- ja miesenemmistöiset valiokunnat ovat edelleen pitkälti samoja kuin 20 vuotta sitten.

Tätä taustaa vasten kiinnostavaa on se, että vain kaksi viidestä kyselyymme vastanneesta kansanedustajasta piti sukupuolten yhtäläistä edustusta poliittisissa toimielimissä ja niiden johtopaikoilla tärkeänä tasa-arvon mittarina. Avovastauksissa nousi esiin huoli tiukkaa kiintiöajattelua kohtaan, mikä voi osaltaan selittää tulosta. Lukumääräisen edustuksen sijasta useimmat määrittelivätkin politiikan tasa-arvon sukupuolten yhtäläisiksi mahdollisuuksiksi edetä poliittisella uralla tai vaikuttaa politiikan sisältöihin.

Niin kansanedustajien kuin ryhmäjohtojen vastauksista paljastui se, että useissa eduskuntaryhmissä on tehty työtä valiokuntien jäsenten ja puheenjohtajien tasapainoisten sukupuolijakaumien eteen. Useimmat vastaajista olivatkin tyytyväisiä tasa-arvotilanteeseen ja -toimiin eduskuntaryhmissään.

Itse valintakriteerit eivät kuitenkaan vaikuta olevan täysin läpinäkyviä: niin senioriteetti kuin muutkin valintoihin vaikuttavat tekijät määrittävät eri eduskuntaryhmissä eri tavoin. Myös eduskuntaryhmien sisällä on näkemyseroja sekä avainpaikkojen täyttämistä koskevista kriteereistä että niiden ennakoitavuudesta. Lisäksi useassa vastauksessa oltiin huolissaan hyvän kehityssuunnan kääntymisestä ja korostettiin tarvetta pitää aihetta jatkuvasti esillä.

Kaiken kaikkiaan selvityksen tuloksissa näkyy vahva, eduskuntaryhmien rajat ylittävä tuki sukupuolten tasa-arvon aktiiviselle edistämiselle. Jopa kolme neljästä kyselyyn vastanneesta kansanedustajasta oli sitä mieltä, että sukupuolten tasa-arvoa tulee aktiivisesti edistää eduskunnassa. Vastaajat kannattivat etenkin perheystävällisyyden lisäämistä ja häirinnän ehkäisyä eduskunnassa. Lisäksi noin kaksi kolmesta kannatti sukupuolten tasapainoisen edustuksen sekä ammatti- ja koulutustaustan moninaisuuden lisäämistä valiokuntien kokoonpanoissa.

Vastausten mukaan vastuu tasa-arvon edistämisestä kuuluu ennen muuta talon poliittiselle johdolle: kolme viidestä nimesi päävastuutahoksi eduskuntaryhmien johdon. Vastaperustettu eduskunnan tasa-arvoneuvosto on varmasti jatkossa tärkeä eduskuntaryhmien yhteinen toimija tämän toteuttamiseksi.

Vastauksissa esiintyi myös toisenlaisia näkemyksiä. Osassa kansanedustajien ja eduskuntaryhmien johdon vastauksista oli havaittavissa, jos ei vastustusta, niin ainakin jonkinasteista vastentahtoisuutta pohtia sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä. Tästä voi kertoa myös (etenkin mieskansanedustajien) melko alhaiseksi jäänyt kyselyn vastausprosentti.

Ehdotuksia poliittisen johdon toimenpiteiksi:

- Eduskunnan tasa-arvoneuvostolle vahva tuki, toimintasuunnitelma ja resurssit

- Sitoutuminen sukupuolten tasa-arvoon valiokuntapaikkojen jaossa
- Läpinäkyvät ja tasa-arvoiset valintaperusteet kaikissa eduskuntaryhmissä
- Tasa-arvoasiantuntemuksen hyödyntäminen sisältötyössä
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperehdytystä kansanedustajille ja avustajille
- Syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen käytöksen kitkeminen
- Perheystävällisyyden vahvistaminen eduskunnassa
- Sukupuolten eriytyneen työnjaon purkaminen valiokuntatyössä
- Tasa-arvotilanteen seuranta ja tehokkaan etenemisen varmistaminen.

Virkakunta varmistaa jatkuvuuden ja seurannan

Eduskunnan virkakunta on avainroolissa tasa-arvotyön jatkuvuuden varmistamisessa yli vaalikausien. Virkakuntaa velvoittaa tasa-arvolain aktiivinen edistämismääräys: jokaisen viranomaisen tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan. Lisäksi viranomaisen tulee ehkäistä syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Eduskunnan hallinto on jo nyt toiminut muun muassa eduskunnan perheystävällisyyden lisäämiseksi sekä häirinnän ehkäisemiseksi. Näiden teemojen edistäminen sai erityistä tukea kansanedustajien kyselyssä. Liki puolet vastanneista kannatti myös tasa-arvon toteutumisen aktiivista seurantaa ja säännöllistä raportointia. Systemaattisen seurantaraportointijärjestelmän kehittäminen sopisi luontevasti eduskunnan hallinnon vastuulle.

Myös valiokuntien asiantuntijakuulemisissa eduskunnan virkakunta, etenkin valiokuntasihteeristö, on avainroolissa. Asiantuntijakuulemisten sukupuolijakaumissa on tapahtunut myönteistä kehitystä edelliseen mittaukseen nähden niin koko eduskunnan tasolla kuin useimmissa valiokunnissa. Taustatahoittain tarkasteltuna naisten ja miesten tasapaino vallitsee etenkin julkisen ja kolmannen sektorin asiantuntijakuultavissa. Huolestuttavaa kuitenkin on se, että tieteen, tutkimuksen ja oppilaitosten sekä yksityisen sektorin edustajissa naisten osuus jää vain noin neljännekseen. Osuuksia on siten tärkeää seurata jatkossakin säännöllisesti.

Niin yleisen tasa-arvotilanteen kuin asiantuntijakuulemisten seurannan kehittämisessä on tärkeää ottaa huomioon sukupuolen moninaisuus. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että erilaisiin seurantaraportointijärjestelmiin lisätään sukupuolelle useampi eri vaihtoehto, esimerkiksi: nainen, mies, muu ja en halua kertoa. Neuvontaa sukupuolten tasa-arvon ja moninaisuuden kysymyksissä tarjoaa muun muassa Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Tasa-arvotiedon keskus.

Ehdotuksia virkakunnan toimenpiteiksi:

- Tasa-arvolain mukaiset palkkaus-, rekrytointi- ja muut henkilöstökäytännöt
- Sukupuoliikiintiösäännöksen noudattaminen työryhmiä asetettaessa
- Syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ehkäisy ja puuttumisen keinot
- Tasa-arvoa edistävät kuulemisohjeet valiokuntaoppaassa ja asiantuntijakutsuissa

- Sukupuolivaikutusten arviointien ja tasa-arvoasiantuntemuksen hyödyntäminen
- Valiokuntakokoonpanojen ja kuulemisten seuranta sekä jakaumien julkistaminen
- Sukupuolen moninaisuuden huomioon ottaminen kaikessa toiminnassa
- Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutukset.

Sukupuolinäkökulman vahvistaminen politiikassa tarvitsee useaa toimijaa

Tärkeä näkökulma eduskunnan tasa-arvotyössä on Parlamenttienvälisen liiton (IPU), Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) ja OECD:n ohjeistusten mukaisesti sukupuolinäkökulman huomioonottaminen politiikan ja päätöksenteon sisällöissä. Tämä tavoite ei vielä toteudu Suomessa. Sen toteutuminen on myös kiinni useasta eri toimijasta – ei vähiten eduskunnasta.

Sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen eduskunnan päätöksenteossa toteutuu tehokkaimmin, kun sukupuolivaikutukset arvioidaan ja asiantuntijakuulemiset toteutetaan huolellisesti ja kattavasti jo päätösten valmisteluvaiheessa. Esimerkiksi tasa-arvoasiantuntijoiden kuuleminen on tärkeää varmistaa erikseen niissä esityksissä, joilla voi olla merkittäviä sukupuolivaikutuksia. Tämä työ on ensisijaisesti ministeriöiden ja muiden valmistelevien virastojen vastuulla. Eduskunta voi kuitenkin kiinnittää asiaan osaltaan huomiota.

Selvityksen perusteella myönteistä oli, että varsin moni kansanedustaja kertoi oman eduskuntaryhmänsä hyödyntävän tasa-arvoasiantuntemusta. Eduskuntakyselyyn vastanneista lähes puolet oli kuitenkin sitä mieltä, ettei valiokunnissa kiinnitetä riittävästi huomiota siihen, miten kattavasti hallituksen esityksen sukupuolivaikutukset on arvioitu. Liki yhtä moni oli myös sitä mieltä, ettei valiokuntien kuulemien asiantuntijoiden tasa-arvo-osaamiseen kiinnitetä riittävästi huomiota. Valiokuntakuulemisten tarkasteluvuonna (2017) tasa-arvoasiantuntijoita kuultiin vain vähän ja pääasiassa vain suoraan sukupuolten tasa-arvoon liittyvissä teemoissa.

Monipuoliseen tietoon pohjautuvan päätöksenteon edistäminen voisi siten olla jatkossa yksi eduskunnan keskeisistä tasa-arvotavoitteista. Kehittämistyön tulee sisältää myös tiedot sukupuolen moninaisuudesta, yhdenvertaisuudesta (muut ihmisiin liittyvät tekijät) sekä sukupuolen ja eri tekijöiden risteävistä vaikutuksista (*intersektionaalisuus*).

Ehdotuksia sukupuolinäkökulman vahvistamiseksi politiikan sisällöissä:

- Huolellinen ja kattava sukupuolivaikutusten arviointi jo valmisteluvaiheessa
- Vaikutusarviointien ja tasa-arvoasiantuntemuksen hyödyntäminen eduskunnassa
- Tietopohjan ja osaamisen kehittäminen sukupuolten tasa-arvon kysymyksissä.

Liitteet

Liite 1. Liitetaulukot

Taulukko 18. Kansanedustajakyselyyn vastanneiden määrä suhteessa eduskuntaryhmän kokoon.

Eduskuntaryhmä	Vastanneita yhteensä	Kansanedustajia yhteensä	Vastausprosentti
Sosialidemokraattinen eduskuntaryhmä (sd)	12	40	30 %
Perussuomalaisten eduskuntaryhmä (ps)	12	39	31 %
Kokoomuksen eduskuntaryhmä (kok)	9	38	24 %
Keskustan eduskuntaryhmä (kesk)	8	31	26 %
Vihreä eduskuntaryhmä (vihr)	11	20	55 %
Vasemmistoliiton eduskuntaryhmä (vas)	12	16	75 %
Ruotsalainen eduskuntaryhmä (r)	6	10	60 %
Kristillisdemokraattinen eduskuntaryhmä (kd)	2	5	40 %
Liike Nyt -eduskuntaryhmä (liik)	0	1	0 %
Muu*	1		
Yhteensä	73	200	37 %

*Enintään 10 hengen ryhmään (r/kd/liik) kuuluvat edustajat saivat halutessaan valita ryhmän muu

Taulukko 19. Kansanedustajakyselyyn vastanneiden osuudet eduskuntaryhmittäin suhteessa osuuksiin kaikista kansanedustajista (%).

Eduskuntaryhmä	Osuus kyselyn vastaajista	Osuus kansanedustajista
Sosialidemokraattinen eduskuntaryhmä (sd)	16,4 %	20,0 %
Perussuomalaisten eduskuntaryhmä (ps)	16,4 %	19,5 %
Kokoomuksen eduskuntaryhmä (kok)	12,3 %	19,0 %
Keskustan eduskuntaryhmä (kesk)	11,0 %	15,5 %
Vihreä eduskuntaryhmä (vihr)	15,1 %	10,0 %
Vasemmistoliiton eduskuntaryhmä (vas)	16,4 %	8,0 %
Ruotsalainen eduskuntaryhmä (r)	8,2 %	5,0 %
Kristillisdemokraattinen eduskuntaryhmä (kd)	2,7 %	2,5 %
Liike Nyt -eduskuntaryhmä (liik)	0 %	0,5 %
Muu*	1,4 %	-
Yhteensä	100 %	100 %

*Enintään 10 hengen ryhmään (r/kd/liik) kuuluvat edustajat saivat halutessaan valita ryhmän muu

Taulukko 20. Naisten osuus eduskuntapuolueiden, eduskuntaryhmien ja valiokuntien puheenjohtajista vuosina 2011, 2015 ja 2019 (%).

	Naisia (%) 2011	Naisia (%) 2015	Naisia (%) 2019
Eduskuntapuolueiden puheenjohtajat	38 %	13 %	56 %
Eduskuntaryhmien puheenjohtajat	38 %	38 %	22 %
Valiokuntien puheenjohtajat	38 %	38 %	59 %

Tilanne kunkin eduskuntavaalivuoden syksyllä.

Taulukko 21. Naisten osuus (%) valiokuntien kokoonpanoissa 1999–2019 ja tasapainoisten (naisia ja miehiä 40–60 %) valiokuntien lukumäärä. Tasapainoiset valiokunnat lihavoitu.

Valiokunnat	Jäse- niä	Naisia (%) 1999	Naisia (%) 2003	Naisia (%) 2007	Naisia (%) 2011	Naisia (%) 2015	Naisia (%) 2019
Hallintovaliokunta (HaV)	17	29 %	35 %	47 %	35 %	24 %	53 %
Lakivaliokunta (LaV)	17	35 %	35 %	47 %	41 %	59 %	59 %
Liikenne- ja viestintävaliokunta (LiV)	17	18 %	24 %	29 %	29 %	47 %	29 %
Maa- ja metsätalousvaliokunta (MmV)	17	12 %	18 %	24 %	29 %	24 %	35 %
Perustuslakivaliokunta (PeV)	17	24 %	35 %	41 %	41 %	35 %	41 %
Puolustusvaliokunta (PuV)	17	6 %	18 %	29 %	24 %	35 %	18 %
Sivistysvaliokunta (SiV)	17	53 %	53 %	59 %	71 %	71 %	59 %
Sosiaali- ja terveysvaliokunta (StV)	17	71 %	59 %	65 %	76 %	76 %	71 %
Suuri valiokunta (SuV)	25	44 %	36 %	32 %	52 %	60 %	56 %
Talousvaliokunta (TaV)	17	35 %	24 %	35 %	41 %	18 %	41 %
Tarkastusvaliokunta (TrV)	11	-	-	27 %	36 %	36 %	55 %
Tiedusteluvalvontavalioikunta (TiV)	11	-	-	-	-	-	64 %
Tulevaisuusvaliokunta (TuV)	17	47 %	29 %	35 %	35 %	24 %	35 %
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyV)	17	41 %	59 %	65 %	71 %	41 %	53 %
Ulkoasiainvaliokunta (UaV)	17	41 %	35 %	35 %	41 %	41 %	35 %
Valtiovarainvaliokunta (VaV)	21	48 %	29 %	29 %	24 %	29 %	43 %
Ympäristövaliokunta (YmV)	17	65 %	53 %	53 %	47 %	59 %	53 %
Tasapainoisia valiokuntia yhteensä		6/15	4/15	5/16	6/16	6/16	10/17

Taulukko 22. Organisaatioiden kirjalliset lausunnot, asiantuntijakonsultaatiot ja naisten osuus (%) eduskunnan valiokuntien ja jaostojen asiantuntijakuulemisissa 2017 (ja 2005*).

Valiokunnat	Yhteensä 2017	Kirjalliset 2017	Asiantun- tijat 2017	Naisia (%) 2017	Naisia (%) 2005*
Hallintovaliokunta (HaV)	590	216	374	42,5 %	32,7 %
Lakivaliokunta (LaV)	356	99	257	41,6 %	29,2 %
Liikenne- ja viestintävaliokunta (LiV)	387	121	266	38,7 %	23,1 %
Maa- ja metsätalousvaliokunta (MmV)	179	52	127	29,9 %	34,8 %
Perustuslakivaliokunta (PeV)	222	5	217	30,0 %	18,1 %
Puolustusvaliokunta (PuV)	42	-	42	45,2 %	12,3 %
Sivistysvaliokunta (SiV)	301	114	187	52,9 %	40,3 %
Sosiaali- ja terveysvaliokunta (StV)	643	158	485	49,1 %	55,5 %
Suuri valiokunta (SuV)	4	-	4	50,0 %	31,0 %
Talousvaliokunta (TaV)	399	98	301	33,6 %	31,2 %
Tarkastusvaliokunta (TrV)	85	2	83	38,6 %	-
Tulevaisuusvaliokunta (TuV)	101	21	80	40,0 %	35,9 %
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyV)	248	61	187	49,2 %	42,5 %
Ulkoasiainvaliokunta (UaV)	23	1	22	31,8 %	41,0 %
Valtiovarainvaliokunta (VaV)	738	248	490	40,6 %	29,7 %
Ympäristövaliokunta (YmV)	232	32	200	41,5 %	41,0 %
Yhteensä	4550	1228	3322	41,4 %	33,9 %
Valtiovarainvaliokunnan jaostot	Yhteensä 2017	Kirjalliset 2017	Asiantun- tijat 2017	Naisia (%) 2017	Naisia (%) 2005*
Asunto- ja ympäristöjaosto (AyJ)	49	17	32	59,4 %	-
Hallinto- ja turvallisuusjaosto (HtJ)	53	17	36	47,2 %	-
Kunta- ja terveysjaosto (KutJ)	61	12	49	42,9 %	-
Liikennejaosto (LiJ)	47	23	24	33,3 %	-
Maatalousjaosto (MaJ)	63	27	36	16,7 %	-
Sivistys- ja tiedejaosto (SitJ)	103	40	63	55,6 %	-
Työ- ja elinkeinojaosto (TeJ)	74	27	47	48,9 %	-
Verojaosto (VeJ)	218	81	137	40,1 %	-
Jaostot yhteensä	668	244	424	43,4 %	-
Valtiovarainvaliokunta muut	70	4	66	22,7 %	-
Valtiovarainvaliokunta yhteensä (VaV)	738	248	490	40,6 %	29,7 %

*Holli & Saari 2009, 58.

Taulukko 23. Valiokunnissa kuullut asiantuntijat edustamansa taustaryhmän mukaan vuonna 2017 (ja 2005*).

Asiantuntijan sektori	Konsultaatioita yhteensä 2017	Naisia (%) 2017	Naisia (%) 2005*
Julkinen	1 812	45,2 %	38,0 %
Yksityinen	165	26,1 %	20,9 %
Kolmas	958	43,2 %	35,4 %
Tiede, tutkimus ja oppilaitokset	376	26,3 %	17,0 %

*Holli & Saari 2009, 68.

Liite 2. Eduskuntakysely ja vastausjakaumat

1. Sukupuoli (n=73)

Nainen	66 %
Mies	33 %
Muu	0 %
En halua vastata	1 %

2. Eduskuntaryhmä (n=73)

Sosialidemokraattinen eduskuntaryhmä / sd	16 %
Perussuomalaisten eduskuntaryhmä / ps	16 %
Kansallisen kokoomuksen eduskuntaryhmä / kok	12 %
Keskustan eduskuntaryhmä / kesk	11 %
Vihreä eduskuntaryhmä / vihr	15 %
Vasemmistoliiton eduskuntaryhmä / vas	16 %
Ruotsalainen eduskuntaryhmä / r	8 %
Kristillisdemokraattinen eduskuntaryhmä / kd	3 %
Liike Nyt -eduskuntaryhmä / liik	0 %
Muu	1 %

3. Mitä sukupuolten tasa-arvo politiikassa mielestänne tarkoittaa? Valitkaa yksi tai useampi vaihtoehto. (n=73, valittuja vaihtoehtoja=149)

Sukupuolten yhtäläisiä mahdollisuuksia edetä poliittisella uralla 74 %
 Sukupuolten yhtäläistä edustusta poliittisissa toimielimissä ja niiden johtopaikoilla 41 %
 Sukupuolten yhtäläisiä ja tosiasiallisia mahdollisuuksia vaikuttaa politiikan sisältöihin kaikilla aloilla 89 %
 Jotain muuta, mitä? 0 %
 En osaa sanoa 0 %

4. Sukupuolten tasa-arvo toteutuu hyvin oman eduskuntaryhmäni työnjaossa, kuten valiokuntien puheenjohtajien, valiokuntapaikkojen ja eduskuntaryhmän puheenjohtajien valinnoissa. (n=73)

täysin eri mieltä	5 %
jokseenkin eri mieltä	11 %
ei samaa eikä eri mieltä	3 %
jokseenkin samaa mieltä	27 %
täysin samaa mieltä	53 %

5. Sukupuolten tasa-arvoa tulisi edistää nykyistä aktiivisemmin oman eduskuntaryhmäni toiminnassa. (n=73)

täysin eri mieltä	22 %
jokseenkin eri mieltä	19 %
ei samaa eikä eri mieltä	26 %
jokseenkin samaa mieltä	23 %
täysin samaa mieltä	10 %

6. Mitkä seuraavista sukupuolten tasa-arvon edistämisen keinoista ovat eduskuntaryhmässänne käytössä? Valitkaa yksi tai useampi vaihtoehto. (n=73, valittuja vaihtoehtoja=225)

Ohjeet tai vakiintuneet periaatteet sukupuolten tasapainoisen edustuksen varmistamiseksi toimielimissä ja niiden johtopaikoilla 71 %

Sukupuoli-/tasa-arvonäkökulman huomioonottaminen kaikissa politiikan asiasisällöissä (sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen) 52 %

Sukupuolten tasa-arvoa edistävien aloitteiden tekeminen 60 %

Osallistuminen tasa-arvokoulutuksiin tai -valmennuksiin 25 %

Tasa-arvoasiantuntemuksen hyödyntäminen 48 %

Sukupuolten tasa-arvon vastuuhenkilö 4 %

Häirintäyhdyshenkilö 16 %

Eduskuntaryhmän edustajana pidettyjen puheenvuorojen (esim. ryhmäpuheenvuorot, suulliset kysymykset) määrän seuranta sukupuolen mukaan 16 %

Ryhmäkokouksissa pidettyjen puheenvuorojen pituuden seuranta sukupuolen mukaan 0 %

Jokin muu keino, mikä? 1 %

Ei mitään 4 %

En osaa sanoa 10 %

7. Mitkä seikat vaikuttavat ensisijaisesti valiokuntien jäsenten valintaan eduskuntaryhmässänne? Valitkaa enintään kolme vaihtoehtoa. (n=73, valittuja vaihtoehtoja=201)

senioriteetti (parlamentaarinen ikä ja kokemus)	73 %
muu poliittinen tausta	14 %
koulutus	5 %

ammattillinen tausta	32 %
muu asiantuntemus	53 %
oma kiinnostus tai toive	81 %
sukupuoli	10 %
ikä	3 %
muu peruste, mikä?	3 %
en osaa sanoa	3 %

**8. Mitkä seikat vaikuttavat ensisijaisesti valiokuntien puheenjohtajien valintaan eduskuntaryhmäs-
sänne? Valitkaa enintään kolme vaihtoehtoa. (n=73, valittuja vaihtoehtoja=181)**

senioriteetti (parlamentaarinen ikä ja kokemus)	74 %
muu poliittinen tausta	23 %
koulutus	8 %
ammattillinen tausta	19 %
muu asiantuntemus	49 %
oma kiinnostus tai toive	49 %
sukupuoli	4 %
ikä	0 %
muu peruste, mikä?	15 %
en osaa sanoa	5 %

**9. Sukupuolten tasapainoista edustusta valiokunnissa on syytä edistää nykyistä enemmän päätök-
senteon laadun parantamiseksi. (n=73)**

täysin eri mieltä	11 %
jokseenkin eri mieltä	11 %
ei samaa eikä eri mieltä	15 %
jokseenkin samaa mieltä	38 %
täysin samaa mieltä	25 %

**10. Monipuolinen harkinta ja yhteiskunnan kokonaisuus toteutuisivat paremmin, jos kaikissa valio-
kunnissa olisi nykyistä monipuolisemmin eri aloilta ja erilaisista ammatti- ja koulutustaustoista
tulevia kansanedustajia. (n=73)**

täysin eri mieltä	5 %
jokseenkin eri mieltä	10 %
ei samaa eikä eri mieltä	16 %
jokseenkin samaa mieltä	44 %
täysin samaa mieltä	25 %

11. Valiokuntien asiantuntijakuulemisissa kiinnitetään riittävästi huomiota kuultavien asiantuntijoiden sukupuolijakaumaan. (n=73)

täysin eri mieltä	15 %
jokseenkin eri mieltä	33 %
ei samaa eikä eri mieltä	21 %
jokseenkin samaa mieltä	22 %
täysin samaa mieltä	10 %

12. Valiokunnissa kuultavia asiantuntijoita valittaessa kiinnitetään riittävästi huomiota kuultavien asiantuntijoiden tasa-arvo-osaamiseen. (n=73)

täysin eri mieltä	16 %
jokseenkin eri mieltä	23 %
ei samaa eikä eri mieltä	41 %
jokseenkin samaa mieltä	14 %
täysin samaa mieltä	5 %

13. Valiokuntien toiminnassa kiinnitetään riittävästi huomiota siihen, miten kattavasti hallituksen esityksen sukupuolivaikutukset on selvitetty ja huomioitu. (n=73)

täysin eri mieltä	5 %
jokseenkin eri mieltä	40 %
ei samaa eikä eri mieltä	23 %
jokseenkin samaa mieltä	25 %
täysin samaa mieltä	7 %

14. Millaiset toimenpiteet voisivat edistää sukupuolten tasa-arvoa valiokuntien toiminnassa? Valitkaa yksi tai useampi vaihtoehto. (n=73, valittuja vaihtoehtoja=181)

- Lisätään valiokuntien jäsenten ja puheenjohtajien paikkojen jakamisen läpinäkyvyyttä 36 %
- Lisätään moninaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon huomioonottamista valiokuntien paikkajaossa ja puheenjohtajistossa 36 %
- Lisätään koulutusta ja perehdytystä tasa-arvoasioissa ja sukupuolivaikutusten arvioinnissa 49 %
- Nimetään valiokuntiin tasa-arvovastaavat 16 %
- Lisätään moninaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon huomioonottamista asiantuntijakuulemisissa 41 %
- Lisätään tasa-arvoasiantuntijoiden kuulemista 33 %
- Asetetaan valiokuntiin sukupuolikiintiöt (vähintään 40 % naisia ja miehiä) 12 %
- Jokin muu toimenpide, mikä? 0 %
- Ei tarvetta toimenpiteille 21 %
- En osaa sanoa 4 %

15. Kun ajatellaan koko eduskuntaa työpaikkana ja sen käytäntöjä, ei sukupuolten tasa-arvon toteutumisessa ole ongelmia. (n=73)

täysin eri mieltä	11 %
jokseenkin eri mieltä	36 %
ei samaa eikä eri mieltä	11 %
jokseenkin samaa mieltä	23 %
täysin samaa mieltä	19 %

16. Sukupuolten tasa-arvoa tulisi aktiivisesti edistää eduskunnassa. (n=73)

täysin eri mieltä	8 %
jokseenkin eri mieltä	4 %
ei samaa eikä eri mieltä	14 %
jokseenkin samaa mieltä	33 %
täysin samaa mieltä	41 %

17. Eduskunnassa on käytössä riittävästi työkaluja sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. (n=73)

täysin eri mieltä	7 %
jokseenkin eri mieltä	26 %
ei samaa eikä eri mieltä	22 %
jokseenkin samaa mieltä	33 %
täysin samaa mieltä	12 %

18. Tiedän, miten minun tulee toimia, jos koen häirintää eduskunnassa. (n=73)

täysin eri mieltä	4 %
jokseenkin eri mieltä	10 %
ei samaa eikä eri mieltä	5 %
jokseenkin samaa mieltä	37 %
täysin samaa mieltä	44 %

19. Millaiset toimenpiteet voisivat edistää tasa-arvon toteutumista koko eduskunnan toiminnassa? Valitkaa yksi tai useampi vaihtoehto. (n=73, valittuja vaihtoehtoja=293)

Perustetaan eduskuntaan vaalikaudeksi asetettava, koko eduskuntaa edustava tasa-arvotoimikunta 26 %

Tasa-arvon toteutumista eduskunnassa seurataan yhteisin mittarein ja siitä raportoidaan säännöllisesti 48 %

Kehitetään toimia, joilla tasa-arvo-ongelmiin voidaan tarvittaessa puuttua 44 %

Kehitetään eduskunnan tasa-arvotoimijoiden yhteistyötä ja verkostoitumista 12 %

Järjestetään tasa-arvokoulutusta 29 %

Järjestetään tasa-arvotietoutta lisääviä tiedotuskampanjoita 23 %

Varmistetaan, että eduskunnassa on yhteisesti sovitut säännöt ja toimenpiteet sekä vastuutahot häirintätapauksiin puuttumiseksi 56 %

Varmistetaan, että kansanedustajille ja muulle henkilöstölle on selvää, miten häirintätilanteissa tulee toimia 47 %

Kansanedustajien perehdyttämiskoulutukseen sisällytetään tasa-arvokoulutusta 37 %

Lisätään eduskunnan perheystävällisyyttä (lastenhoitomahdollisuudet, perhevapaakäytännöt, joustot jne.) 66 %

Jokin muu toimenpide, mikä? 3 %

Ei tarvetta toimenpiteille 11 %

En osaa sanoa 0 %

20. Kenen vastuulla tasa-arvon edistäminen eduskunnassa mielestänne on ensisijaisesti? Valitkaa enintään kolme vaihtoehtoa. (n=73, valittuja vaihtoehtoja=178)

puhemiehistön 37 %

puhemiesneuvoston 40 %

kansliatoimikunnan 36 %

viranhaltijajohdon (pääsihteeri, apulaispääsihteeri, hallintojohtaja, muut osastopäälliköt) 27 %

eduskuntaryhmien johdon 59 %

kansanedustajien 37 %

jonkun muun, kenen? 5 %

ei kenenkään 0 %

en osaa sanoa 3 %

Liite 3. Kysymykset eduskuntaryhmien johdolle

1. Mitkä tekijät vaikuttavat valittaessa ryhmänne jäseniä valiokuntiin? Entä mitkä tekijät vaikuttavat ryhmässänne senioriteetin kertymiseen?
2. Millaisia sukupuolten tasa-arvon edistämisen tavoitteita ja keinoja eduskuntaryhmässänne on käytössä?
3. Sukupuolten tasapainoinen edustus on toteutunut hyvin nykyisen eduskunnan valiokuntien puheenjohtajapaikoilla. Miten tämä hyvä tulos saatiin aikaan?

Lähteet

- Attila, Henna & Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina & Hokka, Päivi & Nieminen, Markku (2018) Tasa-arvobarometri 2017. Julkaisuja 8/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Björk, Anna & Paavola, Juho Matti & Arttu Vainio (2018) *Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen eduskuntatyössä ("Tasa-arvo eduskuntatyössä")*. Kysely- ja haastattelututkimus 2018. Eduskunnan kanslian julkaisu 1/2018.
- Childs, Sarah (2016) *The Good Parliament*. Bristol: University of Bristol.
- Dahlerup, Drude & Leyenaar, Monique (eds.) (2013) *Breaking Male Dominance in Old Democracies*. Oxford: Oxford University Press.
- [Eduskunnan työjärjestys 40/2000](#). Viitattu 4.12.2019.
- EIGE (European Institute for Gender Equality): [Gender-sensitive parliaments](#). Viitattu 4.12.2019.
- Elomäki, Anna (2014) *Sukupuolinäkökulman valta-virtaistaminen valtioneuvostossa 2000–2014. Arvioiva selvitys*. Raportteja ja muistioita 2014:40. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Erikson, Josefina & Josefsson, Cecilia (2018) The legislature as a gendered workplace: Exploring members of parliament's experiences of working in the Swedish parliament. *International Political Science Review*. January 2018.
- Forsten, Timo (2005) Valiokuntapalapelit eduskunnassa. Valiokuntajäsenyydet 1945–2002, 118–141. Turku: Turun yliopiston julkaisuja.
- Holli, Anne Maria (2012) Kriittisiä näkökulmia tasa-arvon tutkimukseen. Teoksessa Kantola, Johanna & Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*, 73–96. Helsinki: Gaudeamus.
- Holli, Anne Maria (2014) Sukupuoli, valta ja työnjako valiokunnissa. Teoksessa Raunio, Tapio & Wiberg, Matti (toim.): *Eduskunta. Kansanvaltaa puolueiden ja hallituksen ehdoilla*, 132–149. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Holli, Anne & Saari, Milja (2009) *Sukupuoli eduskunnan asiantuntijakuulemisissa*. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. TANE-julkaisuja (2009) 11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- IPU (Inter-Parliamentary Union): [Gender-sensitive parliaments](#). Viitattu 4.12.2019.
- Isaksson, Guy-Erik (2017) Eduskunta – kohti normaalia parlamentarismaa. Teoksessa Niemi, Mari K. & Raunio, Tapio & Ruostetsaari, Ilkka (toim.) *Poliittinen valta Suomessa*, 139–159. Tampere: Vastapaino.
- KTK (Eduskunnan kansliatoimikunta) 23.3.2017. Ohje epäasiallisen kohtelun ja häirinnän estämiseksi. Eduskunnan kansliatoimikunta.
- KTK (Eduskunnan kansliatoimikunta) 11.10.2018. Ohje epäasiallisen kohtelun ja häirinnän estämiseksi kansanedustajan työssä. Eduskunnan kansliatoimikunta
- Kuusipalo, Jaana (2011) Sukupuolittunut poliittinen edustus Suomessa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Acta Universitatis Tampensis 1614. Tampere: Tampere University Press.
- Kuusipalo, Jaana (2018) Poliittikan sukupuoli. Teoksessa Kivistö, Hanna-Mari & Kuokkanen, Kainerva & Weide, Marjukka & Virtanen, Joonatan *Poliittikan tulkinta. Juhlakirja Marja Keräselälle*, 58–73. SoPhi 141. Jyväskylän yliopisto.
- Mattila, Mikko (2014) Valiokuntalaitos. Teoksessa Tapio Raunio & Matti Wiberg (toim.) *Eduskunta: kansanvaltaa puolueiden ja hallituksen ehdoilla*, 119–131. Helsinki: Gaudeamus.
- Naiset ja miehet Suomessa -tilastojulkaisut (2016; 2011; 2007; 2003; 1999). Tilastokeskus.
- Niemi, Mari K. (2017) Vallan ja johtajuuden sukupuoli onko tasa-arvo saavutettu? Teoksessa Niemi, Mari K. & Raunio, Tapio & Ruostetsaari, Ilkka (toim.) *Poliittinen valta Suomessa*, 221–244. Tampere: Vastapaino.
- Nousiainen, Jaakko (1977) Valiokuntalaitos. Kehityslinja ja kokonaisrakenne. Teoksessa Olavi Salervo (toim.): *Suomen kansanedustuslaitoksen historia*, osa X, s. 242. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development): [Gender-sensitive parliaments: Integrating a gender lens in parliamentary work](#). Viitattu 4.12.2019.
- [Pekingin julistus ja toimintaohjelma](#) (1995). YK:n neljäs maailmankonferenssi naisten aseman edistämiseksi Peking 4.–15.9.1995. UM julkaisut. Viitattu 4.12.2019.
- Ruoho, Iiris & Kuusipalo, Jaana (2018) Läsnaolon valtaa: Poliittikan ja median eliittiverkostot Twitterissä. Teoksessa Isotalus, Pekka & Jussila, Jari ja Matikainen, Janne (toim.) *Twitter viestintänä. Ilmiöt ja verkostot*, 51–65. Tampere: Vastapaino.
- Ruoho, Iiris & Kuusipalo, Jaana (2019): The Inner Circle of Power on Twitter: How Politicians and Journalists Form a Virtual Network of Elite in Finland, *Observatorio (OBS)* 13(1), p. 70–85.
- Saari, Milja (2012) Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tasa-arvotyön strategiana. Teoksessa Kantola, Johanna & Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä: oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*, 175–197. Helsinki: Gaudeamus.
- Siukola, Reetta (2006) *Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen Suomen valtioneuvostossa*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:77. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Tasa-arvo eduskuntatyössä* -tutkimuksen ohjausryhmän ehdotukset puhemiehelle 25.1.2019.
- Valiokuntaopas 2015. Valiokuntien yleisohjeet. Eduskunnan kanslian julkaisu 1/2015.
- Wiberg, Matti & Mattila, Mikko (1997) Committee Assignments in the Finnish Parliament 1945–

1994. Teoksessa Guy-Erik Isaksson (toim.): Inblickar I Nordisk parlamentarism, 221-244. Meddenlanden från ekonomisk-statsvetenskapliga fakulteten vid Åbo universitet, Ser A:470. Åbo: Åbo universitet.
- Wängnerud, Lena (1999) Kvinnorepresentation. *Makt och möjligheter i Sveriges's riksdag*. Lund: Studenlitteratur.
- Ylöstalo, Hanna (2013) Väärinymmärryksiä ja vastustamista – Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen käytännön ongelmia. *Politiikka* 55:4, 223–238.

Reetta Siukola
Jaana Kuusipalo
Katariina Haapea

Sukupuolella väliä eduskunnassa?

Sukupuolten tasa-arvo eduskuntaryhmien ja valiokuntien toiminnassa



Euroopan unionin perusoikeus-,
tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelma



Sukupuolella väliä eduskunnassa? -selvitys tuottaa tietoa sukupuolten tasa-arvon esteistä ja edistysaskeleista eduskunnassa. Se täydentää ja päivittää sukupuolten tasa-arvosta eduskunnassa aikaisemmin tehtyä tutkimusta, luo tilannekatsauksen eduskunnan tasa-arvotilanteeseen sekä auttaa suunnittelemaan jatkotoimia.

Selvitys keskittyy ennen kaikkea eduskunnan toimielinten kokoonpanoihin, johtopaikoihin ja käytäntöihin. Tarkemmin selvityksessä tarkastellaan eduskuntaryhmiä sekä valiokuntia. Keskeisiä kysymyksiä ovat, onko sukupuolella väliä siinä, ketkä meitä edustavat, ketkä tekevät päätöksiä ja keitä kuullaan asiantuntijoina valiokunnissa. Mistä tasapainoiset tai epätasapainoiset sukupuolijakaumat kertovat? Entä onko sukupuolella väliä osallistumisen mahdollisuuksissa tai politiikan sisällöissä?

Näitä kysymyksiä esitetään myös kansanedustajille: miten he näkevät sukupuolten tasa-arvon eduskunnassa ja mitä heidän mielestään tulisi tehdä tasa-arvon edistämiseksi. Lisäksi ääneen pääsevät eduskuntaryhmien ja viranhaltijajohdon edustajat.

Selvitys on laadittu osana Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) toteuttamaa Sukupuolella väliä? Sukupuolten tasa-arvoisen edustuksen vahvistaminen mediassa, politiikassa ja johtajuudessa -hanketta (2019–2020). Hanketta rahoittaa Euroopan unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelma (2014–2020).



Terveyden ja
hyvinvoinnin laitos



ISBN 978-952-343-456-1

Julkaisujen myynti

kirjakauppa.thl.fi

Puhelin: 029 524 7190